

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA PUJIMULIO
KECAMATAN SUNGGAL**

Oleh:

NUR HAMIDAH

NIM 53144025

Program Studi

Ekonomi Islam



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA PUJIMULYO KECAMATAN SUNGGAL**” an. Nur Hamidah, NIM 53144025 program studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam siding Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU. Medan pada tanggal 11 Februari 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam (SE) pada Program studi Ekonomi Islam.

Medan, 4 April 2019

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,

Sekretaris,

(Dr. Sugianto. MA)
NIP.19670607 2000031003

(Tri Indah Fadhila Rahma, M.E.I)
NIP. 199101292015032008

Anggota

1.(Dr.Andri Soemitra, MA)
NIP.197605072006041002

2.(Dr. Sugianto. MA)
NIP. 196706072000031003

3. (Dr. Nurlaila, SE,MA)
NIP.197505212001122002.

4. (M. Syahbudi, MA)
NIB. 1100000094

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN-SU Medan

Dr.Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

YANG BERTANDA TANGAN DIBAWAH INI :

Nama : NUR HAMIDAH

Nim : 53144025

Tempat Tanggal Lahir: Medan, 06 Juni 1996

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Jl. Medan-Binjai km12

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa yang berjudul “ **PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KAMTOR DESA PUJIMULYO KECAMATAN SUNGGAL**”

Benar karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 11 Februari 2019

Yang membuat pernyataan

Nur hamidah

53144025

DATAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Nur hamidah
2. Nim : 53144025
3. Tpt/Tgl Lahir : Medan/ 06 Juni 1996
4. Pekerjaan : Mahasiswi
5. Alamat : jl. Medan-Binjai km12,Desa Pujimulyo

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SD. Tekad Mulia. Berijazah tahun 2008
2. Tamatan SMP. MTs Riyadhus. Shalihin Berijazah Tahun 2011
3. Tamatan SMK. Persiapan Binjai. Berijazah Tahun 2014
4. Tamatan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Berijazah Tahun 2019

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA PUJIMULIO KECAMATAN
SUNGAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebahagian
Syarat untuk Memperoleh Gelar sarjana Ekonomi
Program Studi Sarjana Ekonomi Islam

Disusun dan Diajukan Oleh:

NUR HAMIDAH

NIM 53144025

Program Studi

Ekonomi Islam



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN

2019

ABSTRAK

Skripsi berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal”** atas nama Nur Hamidah Nim 53144025. Dibawah bimbingan Pembimbing I Ibu Dr. Nurlaila, SE,MA dan Pembimbing II Bapak M. Syahbudi, MA.

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal, 2) mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal, 3) mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal sebanyak 40 responden. Instrument pengumpulan data menggunakan data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan angket atau kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain bahwa H_{a1} diterima. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain bahwa H_0 diterima. Disiplin kerja, lingkungan kerja dalam penelitian ini berhasil membuktika dengan Uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh berhasil membuktika dengan Uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Sunggal secara simultan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan Magfira Arifin.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Asslamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT dimana atas rahmat dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar ahli Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Sumatera Utara. Dengan judul **“pengaruh Kedisiplina, Lingkungan Kerja dan pelayanan terhadap kinerja karyawan kantor Desa Pujimulio kec. Sunggal.”**

Dalam rangka penulisan laporan tugas akhir ini penulis telah banyak menerima bantuan moral maupun materil berupa dorongan, bimbingan, dan kerjasama dari berbagai pihak sehingga penulis laporan tugas akhir ini dapat di selesaikan. Skripsi ini disusun untuk diajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) sebagai mahasiswa program S1 di jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terimakasih yang telah membantu penulisan skripsi ini kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan penulis kesehatan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
2. Ayahanda saya Bapak Yatirin dan Ibunda Misnah yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan nasehat dan masukan-masukan hingg saya sampai pada saat ini, serta dukungan dalam hal materi yang sudah tak terhingga jumlahnya.
3. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

5. Ibu Dr. Marliyah, M.Ag. selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Ibu Dr. Nurlaila, SE, MA. Selaku Pembimbing I yang telah memberikan masukan, nasehat dan saran selama saya bimbingan.
7. Bapak M. Syahbudi, MA. Selaku pembimbing II yang telah memberikan masukan, nasehat dan saran selama saya bimbingan.
8. Para dosen/staff di lingkungan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan selama proses perkuliahan, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan jurusan Ekonomi Islam prodi Ekonomi Manajemen Syariah A (EMS-A) stambuk 2014, yang selama ini telah berjuang bersama dalam proses belajar dan perkuliahan selalu bersama dalam melewati masa-masa sulit dan bahagia.
10. Dan semua teman-teman atau pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih semuanya.

Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terimakasih, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis dan penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat berterimakasih atas kritik dan saran yang bersitas membangun agar penyempurnakan skripsi ini. Akhir kata dari penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi penulis khususnya.

Medan 11 Februari 2019

Penulis

Nur hamidah

NIM. 53144025

DAFTAR ISI

LEMBAR PESETUJUAN	
ABSTRAK	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
 BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	
1	
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D Rumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
 BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Kerangka Teoritis	9
1. Kinerja Pegawai	9
a. Pengertian pegawai.....	9
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	10
c. Penilaian kinerja	12

d. Tujuan kinerja pegawai	12
e. Indikator kinerja pegawai	13
f. Kinerja pegawai dalam konsep Islam	14
2. Disiplin Kerja	23
a. Pengertian Disiplin Kerja	23
b. Macam-macam Disiplin Kerja	24
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Displin	25
d. Jenis-jenis Displin	27
e. Indikator Disiplin	28
f. disiplin dalam Perspektif Ekonomi Islam	28
3. Lingkungan Kerja	30
a. Pengertian Lingkungan Kerja	30
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	32
c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	33
d. Indikator Lingkungan Kerja	35
e. Lingkungan Kerja dalam Islam	36
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Teoritis	43
D. Hipotesis	43

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel	45
D. Jenis dan Sumber Data	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46

F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Definisi Operasional	46
H. Teknik Analisa Data	48
1. Analisa Deskriptif	48
2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas	48
a. Uji Validitas	48
b. Uji Reabilitas	49
3. Uji Asumsi Klasik	50
a. Uji Normalitas	50
b. Uji Heteroskedastisitas	51
c. Uji Multikolinearitas	52
I . Uji Hipotesis	52
1. Uji parsial(uji-t)	52
2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	53
3. Koefesien Determinan (R^2)	53
J. Uji Regresi Linear Berganda	53

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum	55
1. Sejarah Desa	55
2. Visi dan Misi	56
3. Demograti Desa Pujimulyo	57
4. Struktur Oranisasi	59
B. Deskriptif Data Peneltian	60
C. Karakteristik Responden	60
1. Penyajian Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
2. Penyajian Data Responden Berdasarkan Usia	61

3. Penyajian Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
D. Deskriptif Variabel	62
E. Teknik Analisa Data	62
1. Uji Kesahihan Angket	62
a. Uji Validitas	62
b. Uji Reabilitas	64
2. Uji Asumsi klasik	65
a. Uji Normalitas	65
b. Uji Multikolinearitas	66
c. Uji Heteroskedastisitas	67
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	68
4. Uji Hipotesi	69
a. Uji Parsial (Uji T)	70
b. Uji Simultan (Uji F)	71
c. Uji Determinasi (Uji R^2)	72
F. Pembahasan	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	
RWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Unsur-unsur yang dimotivasi pemimpin	20
Gambar 2.2 : Skema kerangka pemikiran	43
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	59
Gambar 4.2 : Grafik Histigram	65
Gambar 4.3 : Grafik P-Plot	66
Gambar 4.4 : Grafik Scatterplot	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Data absen pegawai	4
Tabel 3.1 : Paremeter Penelitian	46
Tabel 3.2 : Variabel Penelitian	47
Tabel 4.1 : Pengukuran Skala Likert	60
Tabel 4.2 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.3 : Usia Responden	61
Tabel 4.4 : Pendidikan Responden	61
Tabel 4.5 : Deskriptif Variabel.....	62
Tabel 4.6 : Uji Validitas Disiplin Kerja	62
Tabel 4.7 : Uji Validitas Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.8 : Uji Validitas Kinerja Pegawai	63
Tabel 4.9 : Uji Reabilitas	64
Tabel 4.10 : Uji Normalitas	65
Tabel 4.11 : Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.12 : Analisis Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.13 : Uji T	70
Tabel 4.14 : Uji F	71
Tabel 4.15 : Uji Determinan R	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi jawaban kuesioner disiplin

Lampiran 3 : Tabulasi jawaban kuesioner lingkungan kerja

Lampiran 4 : Tabulasi jawaban kuesioner kinerja pegawai

Lampiran 5: Uji Validitas

Lampiran 6 : Uji Reabilitas

Lampiran 7 : Uji t

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik buruknya suatu organisasi tentunya akan tercermin dari para pengelola organisasi tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang masih dominan dan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan dari pihak lain. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan atau produktivitas kerja yang tinggi. Dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan potensi lain yaitu: pengawasan kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh As'ad Moh menyatakan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.¹ Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai apabila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Organisasi sebagai *organizational behavior*.² Mempunyai harapan-harapan terhadap produktivitas setiap tenaga kerjanya, misalnya mengharapakan prestasi kerja yang optimal. Menurut Donnelly Kinerja merupakan tingkat keberhasilan

¹Moh As'ad, *Seri ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri Ed-4*, (Yogyakarta: Liberty, 2004) h. 60

²Donnelly Dkk. *Manajemen Edisi Sembilan jilid I Alih.Bahasa : Zuhad ichyaudhi*. (Jakarta : Erlangga, 1994) h. 47

melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Seperti : Efektifitas, dan efesiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan output dari disiplin yang tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwatanaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Berdasarkan firman ALLAH SWT dalam QS Al-Muddatsir (74):38

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Artinya:

“Tiap-tiap dari bertanggung jawab atas apa yang telah di perbuatnya.”³

وَقُلِّعْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّاهِدَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

[9:105] Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu maka ALLAH dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata. Lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa apa yang telah kamu kerjakan.” (QS At-Taubah (9):105)

Menurut Sedarmayanti, mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).⁴

³Departemen Agama Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah, QS. Al-Muddatsir : 38 & QS. At-Taubah : 105* (Bandung : Diponegoro 2000)

⁴Sedarmayanti, *Pengembangan Keperibadian Pegawai*, (Bandung : Mandar Maju, 2009) h. 37

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Disiplin yang baik tercerminnya dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi di katakana baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.⁵

Menurut Sedermayanti Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan.⁶

Untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut

⁵Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005) h. 193-194

⁶ *Ibid*

merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan instansi tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pemerintah sesuai norma-norma sosial yang berlaku dan papaksaan. pada pendapat lain Disiplin Menurut Singodimedjo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya

Tabel.1.1 :

Data Absensi pegawai kantor Desa Pujimulyo periode November-Januari

No	Bulan	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai		
		A	S	I
1	November	23	-	-
2	Desember	24	1	12
3	Januari	31	7	18

Sumber : Data Sekunder dari bagian umum kantor Desa Pujimulyo

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Pada bulan November terjadi 23 kali absen, pada bulan Desember meningkat menjadi 24 kali absen dan di bulan Januari terjadi peningkatan yang signifikan yaitu dengan 31 kali absen. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pembeian sanksi pelanggaran disiplin.

Selain kurangnya disiplin dalam kehadiran pada kantor Desa Pujimulio kecamatan tunggal masih ada karyawan yang kurang berdisiplin dalam bekerja, seperti masih ada pegawai yang terlambat datang, menunda-nunda pekerjaan, dan sebagainya. Dengan menurunnya disiplin pegawai dapat diindeksasi sebagai penyebab menurunnya produktivitas kerja pegawai. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan, (*Superordiet*) atau bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.⁷ Hal ini menjadi salah satu variabel yang akan peneliti teliti sebagai variabel bebas yaitu pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai.

Selain kedisiplinan pegawai, kondisi lingkungan kerja tentunya juga harus sesuai dengan kebutuhan dari pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan

⁷Suyadi Prawirosenton, *Manajemen Sumber Daya manusia Kebijakan kinerja karyawan kiat memebangun organisasi komfetitip menjelang perdagangan bebas dunia*, (Yogyakarta: BPFE. 1999), h. 31.

baik. Menurut Sedermayanti, Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang akan di hadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompo.⁸ Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya yaitu cahaya, warna, suara, udara, dan musik, sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan dan hubungan sesama antar pegawai.

Pada kantor Desa Pujimulio kecamatan sunggal yang dimana kondisi kantor berada dipinggir jalan tentunya membuat kondisi kantor yang tidak kondusif dengan suara kendaraan yang lalulang. Kondisi ini tentunya dapat mendukung tingkah laku seorang pegawai dengan kurangnya rasa tanggung jawab dengan alasan-alasan tertentu atau bahkan mencari alasan untuk menunda atau bahkan tidak mengerjakan pekerjaannya.

Adapun penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah penelitian yang di lakukan Aditya Nur Pratama 2016. “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers” Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar (β) 0,174 (* $p > 0.05$; $p = 0,045$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,030. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontribusi pengaruh lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,0069. Penelitian Magfira Arifin 2017. “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Puwatu” Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan penciptaan baik buruknya lingkungan kerja tidak terlepas dari semua unsur yang terkait dalam menciptakan lingkungan kerja menyangkut sarana fisik, penatan ruangan, lokasi organisasi, atau instansi serta suasana kerja didalam sebuah instansi. Penelitian Rico D. Pakpahan 2017. “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan CV. Hamparan Seaga Yogyakarta)” Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

⁸Sedermayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung ayanti: Mandar Maju, 2009), h. 21

Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,293. Artinya, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 29,3%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baik disiplin dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka kinerja dari karyawanpun juga akan lebih baik lagi atau meningkat.

Menurut Gunawan ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai maupun karyawan yaitu fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive boss* (bos yang sportif dalam memberikan pekerjaan) dan pemberian bonus. Menurut Robbins ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu (kedisiplinan), efektifitas dan kemandirian.⁹ Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang: “ **Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, adapun identifikasi masalah ini adalah:

1. Disiplin yang dilaksanakan secara tidak konsisten yang menyebabkan terciptanya pekerjaan yang sering tidak tuntas seperti ketidakhadiran, jam masuk dan lain-lain yang akan menyebabkan turunnya kualitas kinerja karyawan.
2. Kondisi kantor yang berada di pinggir jalan tentunya membuat kondisi kantor yang tidak kondusif dengan suara kendaraan yang lalu-lalang.
3. Sarana dan fasilitas kantor dapat membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja sehingga akan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah peneliti paparkan, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti yaitu : kurangnya kedisiplinan pegawai kantor dan

⁹Stephen P. Robbin, *Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Gramedia 2006), h. 206.

lingkungan kerja yang kurang memadai yang berpengaruh pada kinerja pegawai pada kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah peneliti ini adalah :

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal ?
2. Apakah lingkungan berpengaruh kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal ?
3. Apakah Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja secara sama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti paparkan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan dan lingkungan kerja sama sama terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.

F. Manfaat Penelitian

1. Sebagai sumber informasi bagi masyarakat untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan pegawai kantor dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.
2. sebagai masukan positif kepada Kantor Desa ujimulyo Kecamatan Sunggal untuk lebih memaksimalkan lagi kinerjanya.
3. sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang di peroleh di perkuliahan dengan kondisi nyata di lapangan, khususnya tentang pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana Ekonomi Islam, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU. Dan sebagai referensi bagi insan akademis dan praktisi untuk mengembangkan dan mengkaji ekonomi islam.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Pegawai

Menurut Ismail Nawawi bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang di capai seseorang atau kelompok orang alam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasasi yang bersangkutan secara ilegal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁰

Kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara tindakan atau melakukan fungsi organisasi.Menurut Bukhari Zainun dalam kinerja pegawai ditentukan oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasasi. Bahkan kemampuan kerja itupun ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkugan organisasi tersebut.¹¹

Menurut Suyadi Prawiro Suntono kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai degan moral maupun etika.¹²

Menurut Anwar Perabu Mangkunegara, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ambar Teguh kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja.

¹⁰ Ismali Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk , Tumbuh kembang, Dinamika dan Kinerja organisasi*, (Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, 2013), h.212.

¹¹ Buchori Zainudin, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta: Balai Aksara, 2004), h. 59

¹² Suyadi Prawirosuntono, *Manajemen Sumber Daya Manusia “ kebijakan kinerja Karyawan”*. (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 2

Menurut Melayu S.p Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.¹³ Menurut John Whitmore kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja adalah suatu perbuatan suatu prestasi, suatu peranan umum keterampilan. Menurut Berry Cushway kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

Beberapa pendapat diatas telah memberikan pendapat mengenai definisi kinerja maka menurut peneliti sendiri kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gunawan ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan maupun pegawai yaitu fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive boss* (bos yang sportif dalam memberikan pekerjaan), dan pemberian bonus. Menurut Robbins ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu (disiplin) efektivitas dan kemandirian.¹⁴

Menurut Robert I. Mathis dan John H. Jackson, faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Anwar Mangkunegara menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

- a. faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

¹³ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.

¹⁴ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Gramedia, 2006), h. 206

- b. Faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.¹⁵

Faktor-faktor penilaian kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kehadiran, meliputi: ketepatan waktu, disiplin, dapat di percaya/di andalkan.
- e. Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

Menurut Gibson ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografis seseorang. Faktor psikologis: persepsi peran, peran sikap, kepribadian, motivasi, dan kemampuan kerja. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan, (*reward system*).¹⁶ Menurut Kopelman faktor yang mempengaruhi kinerja adalah individual *characteristic* (karakteristik individu), *organizational characteristic* (karakteristik organisasi, dan *work characteristic* (karakteristik kerja).¹⁷

Dari beberapa pendapat tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti hanya membatasi pada variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja yang ada pada pendapat Gunawan dan Robbin yaitu lingkungan kerja dan ketepatan waktu (kedisiplinan). Alasannya karena kedua variabel ini diasumsikan dapat diteliti dan bisa menghemat waktu dengan duavariabel penelitian saja.

¹⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Faktor yang mempengaruhi Kinerja*(Jakarta : Erlangga, 2006), h. 85

¹⁶Di ambil dari Id.m.Wikipedia. *Http/faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Di ambil pada tanggal 23 juni 2018*

¹⁷Ibid.

c. Penilaian kinerja

Dalam kinerja pegawai harus dilakukan penilaiannya untuk mengetahui sampai sejauhmana kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan mengetahui kinerja pegawai sudah baik atau belum.

Menurut Rivai & Basri.¹⁸ terdapat tiga alasan pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja pegawai, yaitu:

- 1) untuk mendorong perilaku yang baik untuk memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) dibawah standar
- 2) untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kerja karyawan, setiap orang memiliki dorongan ilmiah untuk ingin mengetahui seberapa cocok seseorang dengan organisasi tempat orang tersebut bekerja. Seseorang karyawan mungkin tidak suka dinilai, tetapi dorongan untuk mengetahui hasil penilaiannya sangat kuat.
- 3) untuk memberi landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan seorang karyawan. Hal-hal seperti kenaikan gaji, promosi, pemindahan atau pemberhentian dapat ditangani dengan lebih baik lagi bila karyawan telah mengetahui kemungkinan hal itu sebelumnya

d. Tujuan penilaian kinerja

Pada prinsip kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya yang bersangkutan. Untuk itu dibutuhkan adanya suatu penilaian untuk mengukur sejauh mana kinerja yang dihasilkan untuk organisasi. Adapun tujuannya dilakukannya penilaian kinerja menurut Rivai adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan prestasi etos kerja
- 2) Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
- 3) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.

¹⁸ Rivai, Vietzhal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. *Perpormace Appraisal sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. (Jakarta : PT, Raja Grafindo persada, 2005). h.1

- 4) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan kepuasan perencanaan seleksi.
- 5) Membantu menempatkan pegawai dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- 6) Sebagai sumber informasi untuk menganbil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan imbalan lain.
- 7) Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun masalah kerja.
- 8) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kerja.
- 9) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk menganbil inisiatif dalam memperbaiki kinerja.
- 10) Untuk menganbil efektifitas kebijakan SDM seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan, analisis pekerjaan sebagai kelompok yang saling bergantung diantara fungsi-fungsi SDM.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Soedjono menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja adalah sebagai berikut¹⁹

1. Kualitas

Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang di harapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Kuantitas

Jumlah yang di hasilkan atau jumlah aktivitas yang di dapat di selesaikan.

3. Ketepatan waktu

Yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah di tetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian

¹⁹ Soedjono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* Edisi 2. (Jakarta; Pt Bumi Aksara 2003) h. 41

Yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugiakan.

6. Komitmen kerja

Yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

7. Tanggung jawab

Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

f. Kinerja karyawan dalam konsep Syariah

Perbuatan baik selalu bermanfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan manajemen kerja yang baik pula. Dalam manajemen manusia adalah unsur utama. Elemen manusia dalam manajemen terdiri atas para pengusaha, para mitra usaha, para karyawan, dan para importir. Usaha yang bermanfaat merupakan tujuan utama dalam manajemen. Agar manusia dapat terinvestasi dengan baik sehingga terealisasi usaha atau pekerjaan yang bermanfaat terlebih dahulu harus mengenal elemen manusia itu, biasanya meliputi kebiasaan, dan tingkah laku, keistimewaan dan kelemahan, kekurangan, dan keutamaan, pendorong dan penghalang, atau perbedaan dan persamaannya.

Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan. Pedoman tersebut adalah Al-qur'an dan Sunnah Nabi sebagai sumber ajaran Islam yang menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip-prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu. Islam seringkali dijadikan sebagai model tatanan kehidupan yang berbudaya. Hal ini tentunya dapat dipakai untuk pengembangan lebih lanjut atas suatu tatanan kehidupan tersebut, termasuk tatanan kehidupan bisnis, budaya dan etos kerja bagi orang muslim pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia tidaklah sebatas mengarahkan, lebih lanjut dari itu Al-Qur'an memberi petunjuk manajerial untuk mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat, serta menerapkan dasar-dasar kaidah yang diajarkan Al-Qur'an merupakan satu-satunya kitab yang memuat contoh bagaimana mengubah manusia dari kebiadaban, kebodohan dan keterbelakangan, menjadi manusia yang beradab, berilmu dan maju dari manusia yang kehilangan *power* karena perselisihan antar suku, menjadi manusia yang dapat

menginvestasikan kekuatan untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu mempelajari Al-Qur'an dari dimensi pengembangan SDM agar mengerjakan perbuatan atau usaha yang bermanfaat dapat memurnikan kaidah-kaidah manajemen praktis dan baru.

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya.

Firman Allah dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia lagi Maha Perkasa lagi Maha Ampun”. (QS. Al-Mulk : 2)²⁰

Oleh sebab itu para karyawan pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Ali Muhammad dalam etika Bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, Rajin mendengarkan, Selalu berusaha, Banyak berpikir Meneliti, Memecahkan masalah dan lingkungan, Rajin mengikuti pelatihan, Semangat keingintahuan.²¹

Selain itu hal penting yang perlu diperhatikan mereka adalah untuk selalu meningkatkan ketrampilannya. Sebagaimana diperintahkan oleh Allah dalam surat Al-Mulk diatas, Hal ini diwujudkan oleh individu dengan melakukan aktivitas sebagai berikut: Rajin melakukan latihan, Selalu berusaha lebih baik, Selalu

berusaha menemukan cara baru, Menghasilkan karya yang terbaik, Bekerja dengan kesalahan “nol”, Mengikuti acara pelatihan.²²

²⁰Depag, Al-Quran dan Terjemahannya, *QS. Al-Mulk : 2* (Semarang: Toha Putra, 1988).

²¹Ali Muhammad Taufik, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta UPP AMP YKPN,2004), h. 265.

²²*Ibid...*,hal 266

Dalam ajaran bisnis Islam juga dianjurkan mengenai penyeleksian karyawan, karena pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembangan amanah yang teruji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Khususnya lagi dalam manajemen tingkat tinggi untuk pekerjaan yang berkaitan dengan keuangan jelas akan membutuhkan orang yang lebih kuat dan jujur yang benar-benar dapat menjaga sistem keuangan dan benar-benar jeli.

Selain itu untuk menentukan karyawan, terutama untuk jabatan, harus dilakukan seleksi untuk membuktikan kesetiaan mereka sehingga dapat disesuaikan sifat dan karakter mereka dengan tugas dan tanggungjawab yang akan diembankan kepadanya. Sebagian pakar manajemen modern mengatakan bahwa “manajemen yang benar adalah manajemen yang didasarkan pada cara, sistem, atau etos kerja, bukan mendasarkan pada kualitas pekerja (jumlah karyawan) yang lebih mengutamakan kaidah matematis.”²³

Memberikan kewenangan dalam mengatur manajemen juga merupakan suatu yang urgen. Keberadaan orang lain yang turut diberi kewenangan tidak hanya meringankan pekerjaan tetapi juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan usaha lain. Memberikan kewenangan berarti menginvestasikan dan mengembangkan kemampuan-kemampuan yang tersimpan pada diri orang lain. Namun pelaku manajemen harus membuat kaidah-kaidah dan aturan kerja yang tepat untuk melatih karyawan agar tetap konsekuen dan tekun.

Tidak terlepas dari itu salah satu hal yang sangat dibutuhkan dalam manajemen adalah penilaian terhadap pelaksanaan kerja karyawan. Ketika hendak memberikan tunjangan bulanan, bonus atau tunjangan tahunan, banyak dari sistem manajemen yang tidak menggunakan ukuran standar kerja, atau pembagian tidak dilakukan secara jelas dan transparan. Oleh sebab itu diperlukan adanya standar kerja untuk menilai kinerja karyawan

²³Ali Muhammad Taufik, *Praktik manajemen berbasis Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), h.71

Penilaian kinerja sebagai penilaian formal serta sistematis yang disusun untuk mengukur prestasi kerja aktual dari seorang karyawan. Penilaian tersebut menurut Ismail Yusanto dan Karebet W. memiliki tujuan:²⁴

1. Menjadi dasar bagi pemberian *reward*
2. Membangun dan meningkatkan hubungan antar karyawan
3. Memberikan pemahaman yang jelas dan kongkrit tentang prestasi riil dan harapan atasan
4. Memberikan *feedback* bagi rencana perbaikan dan peningkatan kerja.

Dalam Al-Qur'an juga ditemukan bahwa Allah memiliki catatan kerja bagi seluruh manusia untuk merekam pekerjaan dan tingkah lakunya secara rinci. Hal ini dilakukan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan atau hukuman bagi mereka yang mengerjakannya untuk melakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dibebankan kepada mereka.

Menurut Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma yang mengutip pendapatnya Sikula yang juga dikutip oleh Mangkunegara bahwa ruang lingkup dari pengukuran kinerja ditentukan dalam rumus $5W + 1H$ yaitu:²⁵

1) *Who* (Siapa)

Pertanyaan ini mencangkup siapa yang harus dinilai? Yakni seluruh tenaga kerja yang ada dalam organisasi dari jabatan yang tertinggi sampai pada pegawai jabatan terendah. Juga siapa yang harus menilai? Yakni penilaian dilaksanakan oleh atasan langsung atau tidak langsung atau penilaian lain yang ditunjuk oleh pemimpin perusahaan karena kepakarannya.

2) *What* (Apa)

Apa yang harus dinilai? Yakni objek atau materi, seperti hasil kerja, kemampuan, sikap, kepemimpinan dan motivasi kerja. Juga dimensi waktu, seperti kinerja yang dicapai pada saat ini (*current performance*) dan potensi yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang (*future potential*)

²⁴ Yusanto Widjajakusuma dan Karabet Widjajakusum, *MenggagasEtika Bisnis Islami* (Jakarta), h. 199

²⁵ *Ibid*.....,h. 199

3) *Why* (Mengapa)

Mengapa penilaian kinerja harus dilakukan? Hal ini untuk memelihara potensi kerja, menentukan kebutuhan pelatihan kerja, dasar pengembangan karir, dan dasar promosi jabatan.

4) *When* (Kapan)

Waktu pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilakukan secara formal dan informal. Secara formal dilakukan secara periodik, sedangkan secara informal dilaksanakan secara setiap saat.

5) *Where* (Dimana)

Ada 2 alternatif tempat bagi berlangsungnya penilaian, Yakni ditempat kerja (*on the job appraisal*) atau diluar tempat kerja (*off the job appraisal*) dengan cara meminta bantuan tenaga konsultan.

6) *How* (Bagaimana)

Bagaimana penilaian kinerja dilakukan? Yakni dengan menggunakan metode tradisional antara lain *rating scale*, *employee comparison*, atau dengan cara modern diantaranya *management by objective* (MBO), *assessment centre*.

Ali Muhammad Taufik mengungkapkan bahwa dengan adanya catatan kinerja tersebut terdapat beberapa hal yang sangat bernilai yaitu sebagai berikut:²⁶

1. Semua manusia bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri.
2. Pada hari kiamat manusia akan mendapatkan buku catatannya terbuka.
3. Dia minta untuk membacanya sendiri.
4. Menghisab (menghitung) kesalahannya sendiri sebelum ia diharapkan pada hari kiamat.
5. Karena itu, seseorang harus menentukan dari sekarang, apakah dirinya akan berjalan sesuai dengan petunjuk, sehingga selamat atau menyesatkan dirinya (berjalan dengan mengikuti petunjuk) sehingga menjadi sesat.
6. Tanggung jawab sifatnya porsenal. Seseorang tidak akan memikul dosa yang diperbuat oleh orang lain.

²⁶Ali Muhammad Taufik, *Praktik manajemen berbasis Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), h. 79

7. Standar yang digunakan dalam penilaian harus dipublikasikan dan disosialisasikan terlebih dahulu dengan standar kerja yang dibuat oleh administrasi.
8. Sanksi yang telah dijatuhkan terhadap orang yang melanggar tidak memerlukan tinjauan ulang, namun harus ada petunjuk dan pengumuman terlebih dahulu.
9. Selama catatan yang dilakukan itu rinci, penilaian pun akan lebih adil Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an yang berbunyi:²⁷

الْكِتَابُ وَوُضِعَ فِتْرَى الْمُجْرِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا فِيهِ وَيَقُولُونَ وَيَلْتَنَّا يَا مَالِ هَذَا الْكِتَابِ لَا يُغَادِرُ صَغِيرَةً وَلَا كَبِيرَةً إِلَّا أَحْصَاهَا ۚ وَوَجَدُوا مَا عَمِلُوا حَاضِرًا ۚ وَلَا يَظْلِمُ رَبُّكَ أَحَدًا.

Artinya :“Dan diletakkanlah Kitab, lalu kamu akan melihat orang-orang bersalah ketakutan terhadap apa yang (tertulis) di dalamnya, dan mereka berkata: “Aduhai celaka Kami, kitab apakah ini yang tidak meninggalkan yang kecil dan tidak (pula) yang besar, melainkan ia mencatat semuanya; dan mereka dapati apa telah mereka kerjakan ada (tertulis). Dan Tuhanmu tidak menganiaya seorang juapun.” (Q.S Al-Kahfi: 49)

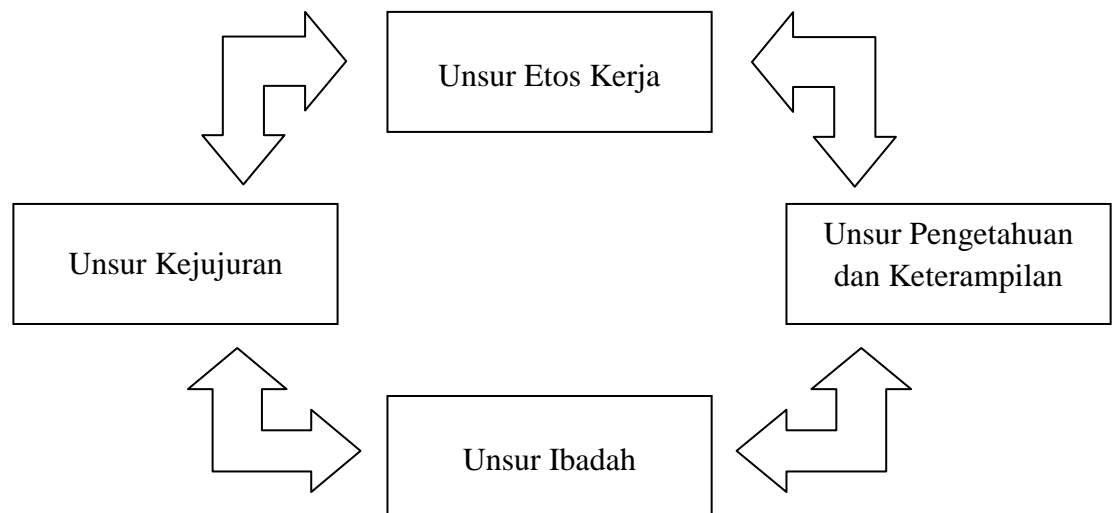
Dari ayat diatas tersebut di atas telah dijelaskan bahwa seorang manager harus selalu mencatat hasil kerja (prestasi kerja) karyawannya dalam usaha untuk pemberian *rewards* atau penghargaan atas prestasi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu manajer yang baik harus bisa memberikan motivasi terhadap

bawahannya atau karyawannya. Adapun beberapa unsur yang harus dimotivasi oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya:

1. Motivasi untuk meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja
2. Memotivasi unsur pengetahuan dan ketrampilan karyawan
3. Unsur ibadah
4. Kejujuran.

²⁷Depag, *Al-Quran dan Terjemahannya Q.S Al-Kahfi* : 49, (Semarang: Toha Putra, 1988)

Unsur-unsur tersebut dapat digambarkan seperti gambar berikut:



Gambar 2.1: Unsur-unsur yang Dimotivasi Pemimpin

Sumber : Didin Hafidhudin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, hal 134 Tahun 2003²⁸

Manajer selain harus memberikan motivasi terhadap karyawan juga harus bisa memberikan penghargaan dan hukuman. Dalam Islam terdapat basyir dan nadzir yang dianalogikan dengan penghargaan dan hukuman. Kedua hal ini tidak dapat dipisahkan, karena jika hanya diberi *reward* saja, maka karyawan akan memiliki semangat melakukan sesuatu karena tujuan-tujuan jangka pendek. Jika yang dilakukan hanya aspek peringatan saja, karyawan akan cenderung takut dan tidak akan bisa berkembang.

Maka dari itu sebagai pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan sebagai berikut:²⁹

1. Mampu menggerakkan motivasi para bawahan.
2. Mampu memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan keahlian masing-masing dan mampu menempatkan orang-orang pada tempat yang benar yang sesuai dengan bidangnya.
3. Mampu memberikan *reward* terhadap karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik, berupa pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi bawahan.

²⁸ Didin Hafidhudin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), Hal 133

²⁹ *Ibid...*, Hal 16-17

4. Mampu memberikan contoh yang baik, yakni jika pemimpin menganjurkan pegawainya untuk tepat waktu, maka ia pun harus melaksanakan juga

Keempat kemampuan di atas faktor yang sangat penting bahkan akan menentukan gerak sebuah organisasi. Organisasi itu akan berjalan dengan cepat, dinamis, efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya jika pemimpinnya memang pemimpin yang mencerminkan organisasi itu. Hal ini dapat digambarkan seperti berikut ini:

Selain itu dalam Islam mengenai masalah kinerja juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar mereka bersikap profesional dalam bidang apapun. Profesionalisme dalam pandangan Islam menurut Muhammad Ismail Yusanto dicirikan dengan 3 hal, yaitu:

1. *Kafa'ah* (Keahlian dan Kecakapan)

Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk posisi, jabatan, atau tugas tertentu, terlebih lagi bila itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan tersebut.

2. *Himmatul 'Amal* (Etos Kerja Tinggi)

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seseorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika dia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab. Dorongan utama yang diberikan kepada muslim pada waktu bekerja adalah bahwa Islam memandang aktivitas bekerjanya itu merupakan bagian dari Ibadah. Selain itu karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan (penghargaan), baik material maupun non materil.

3. *Amanah* (Terpercaya dan Bertanggung Jawab)

Seorang pekerja muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah atau terpercaya dan bertanggung jawab. Sikap amanah

mutlak harus ada pada setiap pekerja muslim, karena akan memberikan dampak positif bagi diri pelaku, perusahaan, masyarakat, bahkan negara.

Oleh sebab itu seorang muslim yang memiliki etos kerja tinggi menurut Toto Tasmara memiliki cirri-ciri sebagai berikut:³⁰

- 1) Memiliki jiwa kepemimpinan
- 2) Selalu berhitung
- 3) Menghargai waktu
4. Tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (*positive improvements*), karena merasa puas di dalam berbuat kebaikan adalah tanda-tanda kematian kreativitas.
5. Hidup berhemat dan efisien
6. Memiliki jiwa wiraswasta
7. Memiliki insting bertanding dan bersaing
8. Keinginan untuk mandiri (*independent*)
9. Haus untuk memiliki sifat keilmuan
10. Berwawasan Makro-Universal
11. Memperhatikan kesehatan dan gizi
12. Ulet, pantang menyerah
13. Berorientasi pada produktivitas
14. Merperkaya jaringan silaturahmi.

Selain itu Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung juga mengemukakan tentang cirri-ciri etos kerja muslim, antara lain:³¹

1. *Al-Shalah* atau baik dan manfaat
2. *Al-Itqan* atau kemampuan dan perfectness
3. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi
4. *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal
5. *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong
6. Mencermati nilai waktu

³⁰ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: Dhana Bakti Wakaf, 1995) Hal 29-60

³¹ Didin Hafidhudin, dan Hendri Tanjung, *Manajemen muslim*, (Jakarta) Hal 40-42

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimejho mengatakandisiplin adalah sikap kesediaan dan kerelakan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.³² Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan perlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry (dalam Singodimejho) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka diusahakan agar ada disiplin yang baik.³³

Menurut Melayu Hasibuan, disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang.³⁴ Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dipercayai.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggota berlaku teratur. Disipin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yng di berikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata

³²Singodimejho, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009), h. 86

³³*Ibid*, h. 87.

³⁴Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.

tertib yang baik dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.³⁵

Beberapa pendapat diatas telah memberikan pendapat mengenai definisi kedisiplinan maka menurut peneliti sendiri kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok.³⁶

1) Disiplin diri

Merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik ditanamkan oleh orang tua, guru maupun masyarakat merupakan bakat positif bagi tumbuh dan kembangnya disiplin diri. Disiplin diri sangat besar tujuannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Disisi lain bagi sejawatnya, dengan diterapkan disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok. Apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dengan dimensi waktu: suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Disiplin dalam suatu bidang kerja, akan menghambat bidang kerja lain.

Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa manfaat yang dapat dipetik jika karyawan mempunyai disiplin diri yaitu:

- a) Disiplin diri adalah disiplin yang di harapkan oleh organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi karyawan akan mendapat penghargaan dari organisasi, apakah dalam bentuk prestasi atau bentuk kompensasi lainnya.
- b) Melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Jika orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain kepada dirinya.

³⁵Ibid, h. 193-194.

³⁶<http://www.bkn.go.id> Bulletin psikologi Desember 1996. *Pengaruh Disiplin Kerja*. Diunduh pada tanggal 27 maret 2018

- c) Penghargaan terhadap kemampuan diri. Hal ini di dasarkan atas pandangan bahwa jika karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya ia mampu mengaktualisasikan kemampuan pada dirinya.

2) Disiplin kelompok

Bagaimana disiplin kelompok terbentuk ? Disiplin kelompok akan tercipta jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya. Disiplin kelompok adakalanya memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok tercapai target yang diinginkan dan karyawan mendapat penghargaan maka, disiplin kelompok yang selama ini diterapkan dapat memberikan *insight* (wawasan). Karyawan akan menjadi sadar akan arti pentingnya disiplin. Sedikit demi sedikit, nilai-nilai disiplin kelompok akan diinternalisasikan (diterapkan).

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk didalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama apabila aturan-aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dimana disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Menurut Hasibuan, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan anatara lain adalah³⁷:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, tujuan yang tercapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan yang

³⁷Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi,(Jakarta: Bumi Aksara,2005), h. 194.

bersangkutan, agar ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin baik untuk kerjanya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan penutan dan teladan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka disiplin bawahan akan ikut baik juga sebaliknya.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan terhadap perusahaan/pekerjanya. Jika kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan akan semakin baik.

4) Keadilan

Keadilan juga ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama manusia yang lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinan yang selalu berusaha bersikap adil terhadap bawahannya karena ia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan yang baik pula.

5) Wasket

Wasket (pengawakan melekat) tindakan yang nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan wasket perusahaan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukum

Hal ini berperan sangat penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan mempengaruhi kedisiplinan karyawan, pimpinan harus tegas bertindak untuk

menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan ikut menciptakan yang baik pada suatu perusahaan.

d. Jenis-jenis kedisiplinan

David Bastian menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai 3(tiga) macam bentuk, yaitu³⁸ :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah tindakan SDM agar mendorong untuk menaati standartan peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan dan pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut tindakan disiplin, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan. \

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disiplin berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan pemimpin dan bawahan yang berdisiplin tinggi untuk membina dan membentuk disiplin tersebut harus memperhatikan hal yang mempengaruhi disiplin karyawan. David mengemukakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja yakni sebagai berikut.³⁹ :

1. Kehadiran.

³⁸David Bastian Sitanggang, *Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai padadinas pendidikan Kab. Dairi*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Unimed).

³⁹Ibid.

Kegiatan yang mengadakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas kerja.

2. Tata cara kerja.

Aturan atau ketentuan yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja, hubungan antar manusia, serta kamanan kerja.

3. Ketaatan pada atasan.

Patuh atau mengikuti apa yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan secara baik.

4. Kesadaran bekerja.

Sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan secara sadar serta penuh tanggung jawab, jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan secara paksaan.

5. Tanggung jawab.

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan kebijaksanaan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerja.

f. Disiplin kerja dalam perspektif ekonomi syariah

Dalam ajaran islam perintah disiplin dalam arti taat dalam bekerja adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana di terangkan dalam firman Allah SWT. Dalam surah An-Nisa' ayat 59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ أَوْيلاً

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad) dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-

Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”⁴⁰

Dalam Al-Qur'an terdapat beberapa konsep yang berkait dengan kerja antara lain : Kasabah, shana'a dan amala. Hal ini semua mengidentifikasikan bahwa islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Seperti halnya Al-Qur'an surat an-nisa' ayat 32

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا ۖ اَكْتَسَبُوا
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا ۖ اَكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya : “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah maha mengetahui segala sesuatu.”

Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amalan shaleh karena karena kerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah SWT.

Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah, dan agar berkecukupan sehingga tidak meminta-minta kepada orang lain. Di samping itu apabila dalam bekerja senantiasa bertujuan *lillahi ta'alah* seperti menjauhi larangan-Nya atau untuk mendapat rezeki yang sehingga bisa berzakat, naik haji, di belanjakan di jalan Allah SWT, sudah pasti pekerjaan itu menjadi ibadah pula, dan perlakuannya mendapat pahala.

Al-Qur'an mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara propesional dan bersyukur kepada

⁴⁰ Al-Qur'an dan terjemahnya departemen agama RI, karya insane *Indonesia Q.S An-nisa' : 59 & QS, An-nisa : 32* (Jakarta 2004.)

Allah dan ia akan diberikan kehidupan yang layak. Dengan demikian dipahami bahwa dalam ajaran Islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah atau dengan kata lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai ubudiyah. Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi sekalipun ia mendapat keuntungan dunia.

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut NitiSoemito lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁴¹

Menurut Sdermayati lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.⁴²

Menurut Bambang lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak untuk memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan memuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.⁴³

⁴¹Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), h. 25.

⁴²Sdermayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju,2001), h. 1 dan 21.

⁴³Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) , h. 54.

Menurut Lucky Wulan Analisa, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.⁴⁴

Jadi dari beberapa pendapat diatas peneliti dapat menyimpulkan definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seseorang yang dapat mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi atas :⁴⁵

a. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan dimana semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi:

- 1) Lingkungan Kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayan, kebisingan, getaran, mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lainnya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun dengan bawahan.

⁴⁴Lucky Wulan Analisa, *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada dinas penindustrian dan perdagangan kota semarang)*, (skripsi, fakultas Ekonomi universitas Diponogoro, 2011), h.20.

⁴⁵ Sedermayanti, *Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2001) h. 21.

Perusahaan ataupun organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun memiliki status yang sama. Kondisi yang diciptakan hendaknya adalah suasana kekeluargaan kondisi yang baik dan pengendalian diri.

Ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan.⁴⁶ Yaitu:

- 1). Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang di berikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2). Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan merasakan bahwa karyawan mengerti tanggung jawab mereka serta tanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3). Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan meraskan bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai merka.
- 4). Kerja sama kelompok yaitu, sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5). Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun dengan pemimpin.

Kedua jenis lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa maksimal.⁴⁷

c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang memepengaruhi lingkungan kerja seperti:⁴⁸

⁴⁶Ari Kunto, *prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktik Edisi Kesembilan* (Jakarta ; Rineka Cipta, 2008) h. 25.

⁴⁷Ibid. h. 26.

⁴⁸Sedermayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung ; Mandar Maju) h. 5

a). Penawara

masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan warna hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b). Penerangan

penerangan dalam ruangan pegawai memang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c). Suara

Suara bising yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

d). Ruang gerak yang diperlukan

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

e). Keamanan bekerja

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Disini dimaksud dengan keaman yaitu keamanan yang dapat dimasukan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika ditempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisa, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan

mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

f). Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kesehatan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan mnungkat.

Menurut Alex. S. Nitisemito faktor-faktor yang dapat dimasukan dalam lingkungan kerja yaitu kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan dan kebisingan.⁴⁹ Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik agar dapat mengerjakan tugas dengan baik. Dalam hal ini karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya dan merepotkan. Temperature, cahaya, keributan, dan faktor-faktor lingkungan lainnya dibuat sedemikian rupa sehingga karyawan betah. Disamping itu karyawan perlu didukung fasilitas kerja yang bersih, tidak bising, dan nyaman.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedermayanti adalah sebagai berikut.⁵⁰:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksaaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan kerja antara para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling kerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal

⁴⁹Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), h. 22

⁵⁰Sedermayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 46.

kedinasan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat nonformal.

3. Hubungan antara bawahan dengan pemimpin

Pemimpin yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pimpinan. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pemimpin yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.

4. Tersedinya fasilitas untuk karyawan

Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai tertentu saja karena pada suatu prestasinya agar pegawai tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain.

e. Lingkungan kerja dalam Islam

Lingkungan kerja Islam menurut Mohammad Tholbah Hasan adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan akhirat.⁵¹

Pengertian Islam dalam lingkungan kerja Islami merupakan sebuah identitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan realita yang ghaib, yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah, yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realita alam ini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main, lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif serta bekerja sesuai dengan hukum-hukum yang berlaku, yang disebut sebagai hukum Allah (*sunnahtullah*).

Allah telah mentakdirkan bahwa antara satu makhluk dengan lainnya di alam ini berfungsi saling berkaitan dengan membutuhkan. Saling berkaitan dan membutuhkan ini melahirkan suatu ketimbangan yang dinamis, yang dengan ini

⁵¹Muhammad, Tolhah Hasan. *Islam dalam perseptif sosio cultural*, (Jakarta : Lantabora Press, 2005) h. 19-20

keberlanjutan kehidupan lingkungan bisa terjaga. Lingkungan dengan segala sumber daya alamnya, bukan hanya untuk melayani atau memenuhi kebutuhan manusia saja, akan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan makhluk hidup lainnya.

Semua makhluk hidup memiliki hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumberdaya alam sekitarnya untuk kehidupan dan kemaslahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (*dzalim*) dan kerusakan (*fasad*). Dalam Al-Qur'an

وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِرُسُلِهِمْ لَنُخْرِجَنَّكُمْ مِنْ أَرْضِنَا أَوْ لَتَعُوذُنَّ فِي مِلَّتِنَا فَأَوْ حَىٰ إِلَيْهِمْ
رَبُّهُمْ لَنُهْلِكَنَّ الظَّالِمِينَ

Artinya : “Orang-oran kafir berkata kepada Rasul-rasul mereka : kami sungguh-sungguh akan mengusir kamu dari negeri kami atau kamu kembali kepada agama kami. Maka tuhan mewahyukan kepada mereka: kami pasti akan membinasakan orang-orang yang zalim itu, (Qs. Ibrahim : 13).⁵²

Dari ayat di atas menjelaskan tentang masalah lingkungan islami, langkah-langkah pecahannya adalah peningkatan *ukhuwah* (kerjasama) antar ilmuwan dan alim-ulama agar bekerja untuk saling bahu-membahu mampu mengeban amanat Allah untuk memelihara dan melestarikan bumi dan lingkungan disekitar.⁵³

Pelestarian lingkungan ini tak terlepas dari peran manusia oleh karena itu aturan lingkungan kerja Islami haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh manusia dalam kehidupannya. Demikian tinggi, indah dan terperinci aturan sang pencipta, sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap lingkungan sekitar untuk bekerja dan tolong-menolong kepada makhluk Allah yang membutuhkan.⁵⁴

⁵² Al-Qur'an digital computer, di unduh pada tanggal 12 januari 2019. Qs. Ibrahim: 13.

⁵³M. Quraish, Shihab, *Membumikan Al-Qur'an Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat* (Jakarta: Mizan, 1996), h. 13

⁵⁴Nabiel, Fuad Al-Musawa, *Islam dan lingkungan hidup*, kota santri.com, publikasi 13-08-2018

Pengertian lain juga menyebutkan bahwa lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, saran dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri. Pengertian lingkungan kerja ada banyak sekali sehingga sulit buat di sebutkan satu persatu, adapun salah satunya yang termasuk dalam lingkungan perusahaan adalah perundang-undangan beserta peraturan lainnya, sistem birokrasi, dan sistem nilai masyarakat.

B. penelitian terdahulu

Suatu keharusan yang di lakukan peneliti adalah melakukan kajian kepustakaan atau penelusuran penelitian terdahulu yang memiliki kaitan langsung atau tidak langsung dengan permasalahan penelitian yang di angkat kepermukaan. Hal ini dikarenakan salah satu cara untuk menemukan masalah penelitian yang tepat adalah melakukan kajian pustaka dan penelusuran terlebih dahulu.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Joko Sarwanto (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.	Dependen Disiplin kerja (X_1) Independen kinerja karyawan (Y)	Hasil dari penelitian ini hasilnya adalah Variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh 32,5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32,5% kinerja karyawan yang berada di	Pada penelitian Joko Sarwanto menggunakan satu variabel X yaitu Disiplin kerja, dan satu variabel Y yaitu kinerja karyawan. Dan penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu angket/kuesioner

				lingkungan kantor Departemen Agama Karanganyar ditentukan oleh disiplin kerja sedagka 67,5% di tentukan oleh faktor lainnya. ⁵⁵	er, observasi, dan dokumentasi.
2	Riza Aprianta (2017)	Pengaruh pengawasan, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan. Kabupaten Pasaman	Dependen Pegawasan (X ₁) Komitmen (X ₂) Disiplin kerja (X ₃) Independen Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa: (1). Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. (2). pengawasan kerja dalam komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. (3). Pegawasan, komitmen dan disiplin kerja	Pada peneltian Riza Aprianta menggunakn tiga variabel X yaitu pengawasan (X ₁) Komitmen (X ₂) dan Disiplin kerja (X ₃). Dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara.

⁵⁵Joko Surwanto, “*Pengaruh disiplinkerja terhadap kinerja karyawan di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*” (Skripsi Fakultas Dakwa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017), h. 7.

				<p>berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Berdasarkan penelitian ini disarankan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman untuk pegawai agar mendapat perhatian dari pemimoin yang harus lebih memberikan pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja dan apabila ada kesalahan dalam bekerja pemimpin dapat memberikan koreksi hasil pekerjaan pegawai dan pemimpin memberikan</p>	
--	--	--	--	--	--

				teladan yang baik kepada pegawai agar kinerja pegawai baik di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. ⁵⁶	
3	Dina Khairani Sofyan (2016)	Jurnal penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.	Dependen Disiplin kerja (X ₁) Independen Kinerja Pegawai (Y)	Dari data yang diperoleh ternyata disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin mempunyai pengaruh 32,5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32,5% kinerja karyawan yang berada di lingkungan kantor Departemen Agama Karanganyar ditentukan oleh	Pada penelitian saudari Dina Khairani Sofyan hanya menggunakan satu variabel X yaitu disiplin kerja. Sedangkan penelitian ini memiliki dua variabel X yaitu Kedisiplinan (X ₁), Lingkungan kerja (X ₂). Dan hanya mempunyai dua indikator dari variabel X nya sedangkan

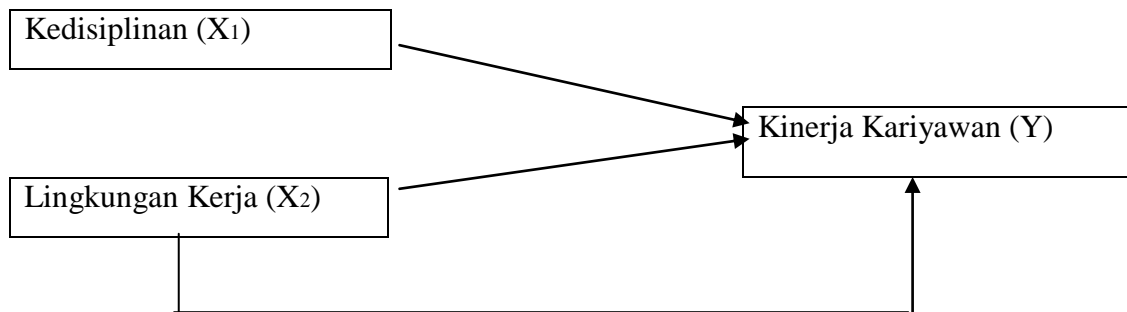
⁵⁶Aprianta, Riza, "pengaruh pengawasan, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan" (Skripsi Universitas Negeri Padang, 2017), h. 4.

				disiplin kerja sedangkan 67,5% ditentukan oleh faktor lainnya.	penelitian ini lebih dari dua indikator.
4	Dwi Agung Nugroho (2016)	Jurnal penelitian Pengaruh displin, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pengajar universitas islam nahdatul ulama Jepara	Dependen displin (X1) Lingkungan kerj (X2) Independen kinerja pengajar (Y)	Hasil penelitian ini menunukan bahwa kedisipinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif tergadap kinerja tenaga pengajar dan secara bersama- sama kedisiplian kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadp kinerja tenaga pengajar. ⁵⁷	Dalam penelitian saya tentang pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, saya menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

⁵⁷Arianto, Dwi Agung Nugroho. “*pengaruh kedisiplinan, limgkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar*” dalam jurnal. Unuversitas Islam Nahdltul Ulama, Jepara. 2016.

C. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel kedisiplinan, lingkungan kerja dan pelayanan terhadap kinerja pegawai di kantor desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal



Gambar 2.2

Skema kerangka pemikiran

Adapun variabel terikat (devendent variabel) dari penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas (indeventent variabel) adalah kedisiplinan (X₁) dan laingkungan kerja (X₂)

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₀ : Tidak terdapat pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pujimulio kecamatan Sunggal.
- H₁ : Terdapat pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal.
- H₀ : Tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal.
- H₂ : Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal.
- H₀ : Tidak terdapat pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal.
- H₃ : Terdapat pegaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian lapangan dengan mengelola data-data yang diperoleh dari kuesioner dengan terlebih dahulu mentransformasikan kedalam bentuk *numeric* (angka). Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan pada kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Yaitu kedisiplinan dan lingkungan kerja.

Menurut Sugiono metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dibuktikan melalui kuesioner/angket yang diberikan kepada responden atau sampel dari beberapa populasi yang dipilih melalui random. Hasil penelitian dari metode kuantitatif secara umum akan berupa data-data/angket-angket. Pada metode ini analisis data akan dilakukan setelah semua data terkumpul.

B. Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang yang beralamat di Jl. Medan-Binjai. Kompos Dusun III No.252. Waktu penelitian dilakukan mulai pada tanggal 20 Juli 2018

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi 44

Populasi adalah sebagai wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁸

Populasi merupakan semua bagian yang akan diteliti. Dari penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal yang berjumlah 40 orang

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau waktu populasi yang diteliti secara lebih sederhana, sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.⁵⁹

Sampel adalah sebagian yang dimiliki oleh populasi. Karena jumlah populasi berjumlah 40 orang. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁶⁰

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari instansi baik dengan cara observasi maupun dengan cara wawancara dan hasil kuesioner yang dilakukan diisi oleh responden.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai/responden Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.

⁵⁸ Muhammad Gunawan, *statistik untuk penelitian pendidikan*, (Jogyakarta: Parama Publishing, 2013), h. 2

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 126

E. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan dalam pengumpulan data. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan berdasarkan interaksi langsung antar pengumpulan data, yaitu penulis dan sumber data pegawai kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal. Pengambilan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada pegawai kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner/Angket

kuesioner atau angket adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden yang ingin diteliti. Angket ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Dengan angket ini responden mudah memberikan jawaban karena alternatif jawaban sudah disediakan dan membutuhkan waktu singkat dalam menjawabnya.

Tabel 3.1
Parameter Penelitian

Parameter	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

G. Definisi Operasional

Bertujuan untuk memudahkan proses mendapat dan mengelola data yang berasal dari para responden. Operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Bentuk Data
1	Kedisiplinan (X1)	suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.	1. Kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab	Likert
2	Lingkungan Kerja (X2)	kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan atara bawahan dengan pemimpin 4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan	Likert
3	Kinerja Pegawai (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. kemandirian 6. komitmen kerja 7. tanggung jawab	Likert

H. Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh berupa data kuantitatif .sebelum diolah dan dianalisa data terlebih dahulu dikelompokkan berdasarkan analisis yang mempengaruhi kinerja karyawan.Setelah diolah dan dianalisa, data terlebih dahulu dikelompokkan berdasarkan analisis yang mempengaruhi kinerja pegawai.Setelah diolah maka dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.Analisis ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Diskripsi

Analisis diskripsi merupakan salah satu metode analisis dengan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan dan menganalisis data sehingga dapat diketahui gambaran umum perusahaan yang sedang diteliti.

2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur, atau bisa dilakukan penilaian langsung dengan metode kolerasi person. Uji validitas, digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid.Instrumend yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan kolerasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.⁶¹

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument.Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrument tersebut kurang valid.Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti.

⁶¹ Lilik Asliehati, et. Al, *Metode Penelitian Sosial* (Jakarta: Unuversitas Terbuka, 2011), h. 611

Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis, yang menghitung koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya. Biasanya korelasi yang digunakan adalah *pearson Corelation*. Apabila $\text{pervasion Corelation} > r \text{ table}$ maka skor item pertanyaan tersebut dinyatakan valid . apabila sebaliknya maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid sehingga instrument tersebut tidak bisa dijadikan sebagai alat ukur.

Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan yang seharusnya dilakukan.

b. Uji Reabilitas

untuk uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten, jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reabilitas yang sering digunakan *Cronbach's Alpha* . Uji reabilitas merupakan instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan rekiable atau tetap konsisten bila dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *alpha cronbach*. Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistic *cronbach alpha* (α). suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable bila koefisien reabilitas lebih dari 0.60 dengan menggunakan teknik *alpha cronbach'*.⁶² Reliable maksudnya suatu instrument yang dalam hal ini adalah angket memiliki tingkat konsistensi yang tinggi karena dijawab sama oleh hampir seluruh responden.

Reliabilitas menunjukan konsistensian stabilitas dari suatu skor (skala pegukuran). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama

⁶² Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara , Cetakan ke-2, 2014), h. 90

memusatkan perhatian pada masalah ketepatan. Dengan demikian, reliabilitas mencakup dua hal utama, yaitu ukuran dan konsistensi internal ukuran.⁶³

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk mengelola data dari hasil penelitian ini menggunakan analisis inferensial (kuantitatif). Dimana dalam analisa tersebut menggunakan paket program SPSS. Analisis data dilakukan dengan bantuan metode regresi linier berganda, tetapi sebelum melakukan analisis regresi linier berganda digunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, variance indikator-indikator dari variabel. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.⁶⁴

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametric seperti korelasi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data normal atau tidak, dan berdampak pada uji-t. data dinyatakan normal jika signifikan lebih besar dari 0,05.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.⁶⁵

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variabel dan independen variabel keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi dengan melihat penyebaran data

⁶³ Mudrajat Kuncoro, *Metode riset untuk Bisnis Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2003), h. 154.

⁶⁴ Diah nirmala Anum Janie, *Statistik Deskriptif dan Regresi linier berganda dengan SPSS*, (Semarang: Universtas press, 2012), h. 13.

⁶⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponorogo, 2011), h. 160.

(titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P.P plot. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian terdistribusi normal apabila nilai probabilitas (*P Value*) dan Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0.05. untuk menguji normalitas data dalam penelitian data ini, penulis menggunakan *software* SPSS (Statistical Package for Social Scines). Dan untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis melihat dari Kolmogorov-Smirnov. Apakah titik P-Plot menyebar disekitar garis normal maka data telah terdistribusi dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidak samaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya maka tetap terjadi *homoskedastisitas* jika berbeda maka disebut *heteroskedastisitas* model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.⁶⁶

Pengambilan keputusan.⁶⁷

Jika sig diatas 0,05 maka H_a diterima dan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Jika sig dibawah 0,05 H_0 di tolak, dan terjadi *heteroskedastisitas*.

⁶⁶ Syafrizal Helmi Situmorang, *Analisis Data Penelitian menggunakan program SPSS*, (Medan: USU Press, 2009), h. 65.

⁶⁷ Duwi Prayatno, *5 jam belajar olah data dengan SPSS 17*, (Yogyakarta: Andi, 2009), h. 32.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi, berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dideteksi pada model regresi apabila pada variabel terdapat pasangan variabel bebas yang saling berkorelasi kuat satu sama lain. Multikolinearitas dapat menyebabkan fluktuasi yang besar pada prediksi koefisien regresi, dan juga dapat menyebabkan penambahan variabel *independent* yang tidak berpengaruh sama sekali. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Varian Inflation* (VIF). Batas *tolerance value* adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10.

Dimana:

$Tolerance\ value < 0,1$ atau $VIF > 10 = terjadi\ multikolinearitas$

$Tolerance\ value > 0,1$ atau $VIF < 10 = tidak\ terjadi\ multikolinearitas$

H. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (uji-t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (kedisiplinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t.

1.) Nilai t-hitung > t-tabel

T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada table *coefficient* dengan nama t), sedangkan t table diperoleh hanya dengan melihat nilai pada table t.

2.) Nilai signifikan harus < derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05). Nilai signifikan dapat diperoleh melalui uji manual maupun hasil pengolahan SPSS (pada table *coefficient* dengan *sign*).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara serentak atau bersama-sama.

1) Nilai F hitung > F table

F hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil pengolahan data seperti SPSS (pada atabel ANOVA dengan nama F).

2) Signifikan Fhitung < derajat kepercayaan penelitian (0,05 pada umumnya). Nilai signifikasi dapat diperoleh melalui manual maupun melalui hasil pengolahan SPSS (pada atabel ANOVA dengan nama sign).

c. Koefesien Determinan (R^2)

Koefesien determinan (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel indeviden menjelaskan variabel dependent. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

Nilai *R square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karea nilai *R squen* berkisar antara 0 sampai 1. Pada umumnya sampel dengan data deret waktu (*time series*) memiliki *R square* maupun *Adjusted R square* cukup tinggi (di atas 0,5), sedangkan sampel dengan satu item tertentu yang disebut data silang (*crossection*) pada umumnya memiliki *R square* maupun *Adjusted R square* agak rendah (dibawah 0,5), namun tidak menutup kemungkinan data jenis *crossection* memiliki nilai *R Square* maupu *Adjusted R square* cukup tinggi.⁶⁸

I. Uji Regresi Linier Berganda

⁶⁸ *Ibid*,

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta memprediksi nilai variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas, analisis regresi digunakan terutama untuk tujuan peramalan dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan beberapa variabel independen. Adapun persamaan yang sering digunakan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$KP = a + \beta_1 KI + \beta_2 LK + \epsilon$$

Dimana:

KP = Kinerja Pegawai

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi Berganda (nilai peningkatan atau penurunan)

KI = Kedisiplinan

LK = Lingkungan Kerja

ϵ = *error term*

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor Desa Pujimulyo

1. Sejarah Desa Pujimulyo

Desa Pujimulyo adalah nama suatu wilayah di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang ini terbentuk sekitar tahun 1962, yang menurut beberapa tokoh masyarakat Desa pada waktu itu ada beberapa ketua/kepala peladangan atau kelompok pemukiman masyarakat antara lain: suka bumi, pondok keron (poker) dan sidomukti, yang konon katanya masyarakat suka bumi mengurus administrasi ke Desa Mulioarjo, masyarakat pondok keron ke Desa Sei Semayang dan masyarakat sidomukti mengurus administrasi ada yang ke Desa Paya Geli dan ada yang ke Desa Medan Kro kemudian beberapa tokoh masyarakat bermusyawarah mengusulkan membentuk kampung Pujimulyo yang maknanya adalah kampung terpuji dan mulia.

Kampung Pujimulyo berdiri/terbentuk setelah melalui proses dan persyaratan-persyaratan yang memadai hingga saat sekarang ini dengan sebutan Desa Pujimulyo, dahulunya kampung Pujimulyo merupakan desa pertanian yang penduduknya rata-rata bertani dan mengelola lahan yang luas milik sendiri namun lambat laun adanya perpindahan penduduk dari Kota Medan dan sekitarnya serta beberapa pengusaha membeli lahan dan membuka usahanya maka lahan pertanian terus berkurang karena dibangun pemukiman penduduk/masyarakat dan perusahaan.

Kampung Pujimulyo yang sekarang dengan sebutan Desa Pujimulyo pernah dipimpin oleh Bapak Harun Alrasyid (pelaksana tahun 1962-1964), Bapak Achmad (pelaksana tahun 1964-1965), Bapak M. Daudsyah (pelaksana tahun 1965-1967), Bapak Salim Halim (pelaksana tahun 1967-1969 dan hasil pemilihan/definitif tahun 1969-1974), Bapak Katimin (pegasai kantor Camat/pelaksana tahun 1974-1982), Bapak Poniman Nyoto (pelaksana tahun 1982-1984 dan hasil pemilihan 2 periode/definitif tahun 1984-2003), Bapak Doni (hasil pemilihan/definitif tahun 2003-2009), Bapak Selamat (pelaksana tahun 2009-2010) Bapak Aidel Mawae Nst (hasil pemilihan/definitif tahun 2010-2016), dan Bapak

Herlambang (hasil pemilihan/defunitif 2016, samapai sekarang ini). Desa Pujimulyo awalnya terbagi atas 7(tujuh) Dusun. Desun II yang wilayahnya terlalu luas dan sesuai perkembangan jaman, pertumbuhan penduduk dan musyawarakan maka dimekarkan menjadi 8(delapan) Dusun.

a.) Visi dan Misi Kantor Desa Pujimulyo

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan dengan melihat potensi danb kebutuhan desa. Penyusuna misi Desa Pujimulyo ini dilakukan dengan pendekatan partisipatif, melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan di Desa Pujimulyo seperti pemerintah desa, BPD, tokoh masyarakat, toko agama, lembaga masyarakat desa dan masyarakatdesa pada umumnya. Pertimbangan kondisi eksternal di Desa seperti satuan Wilayah pembangunan di Kecamatan.

Selain penyusunan visi juga telah ditetapkan misi-misi yang memuat sesuatu pernyataan yang harus dilaksanakan oleh desa agar tercapainya visi desa tersebut. Visi berada diatas misi. Pernyataan visi kemudian dijabarka kedalam misi agar dapat dioperasionalkan/dikerjajn. Sebagaimana penyusunan visi, misipun dalam penyusunannya menggunakan pendekatan partisifatif dan pertimbangan potensi dan kebutuhan Desa Pujimulyo.

1.) Visi Desa

Setelah mendapat masukan dari seluruh pemangku kepentingan yang ada di Desa, maka visi Desa Pujimulyo adalah: “ ***Mewujudkan Desa Pujimulyo menjadi mandiri di Kecamatan Sunggal yang religius berilmu pengetahuan dan berteknologi tahun 2030.***”

2.) Misi Desa

Untuk mencapai tujuan dari visi diatas maka disusunlah nisi sebagai langkah-langkah penjabaran dari visi tersebut diatas sebagai berikut:

- a). Menyelenggarakan pemerintah desa yang partisipatif, akuntabel, transparan, dinamis dan kreatif.
- b). Meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan keagamaan.

- c). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pembangunan sektor pertanian, pendidikan, kesehatan, kebudayaan, kependudukan, dan ketenaga kerjaan.
- d). Meningkatkan produksi pertanian dan perkebunan masyarakat melalui pengelolaan pertanian intensifikasi yang maju, unggul, dan ramah lingkungan menuju Desa Agrobisnis.
- e). Meningkatkan infrastruktur desa melalui peningkatan prasarana jalan, energi listrik, pengelolaan sumber daya air, pengelolaan lingkungan, penataan ruang dan perumahan,
- f). Menanggulangi kemiskinan melalui pemberdayaan ekonomi kerakyatan dan perekonomian perdesaan.
- g). Menyusun regulasi desa dan menata dokumen-dokumen yang menjadi kewajiban desa sebagai payung hukum pembangunan desa.

b.) Demografi Desa Pujimulyo

a.) Batas Wilayah Desa

Letak geografi Desa Pujimulyo, terletak diantara:

Sebelah Utara	Jl. Medan-Binjai
Sebelah Selatan	Desa Medan Krio
Sebelah Barat	Desa Paya Geli
Sebelah Timur	Desa Sei Semayang

b.) Luas Wilayah Desa Pujimulyo (385 HA)

Pemukiman	200 Ha
Pertanian	10 Ha
Ladang/telaga	10 Ha
Hutan	-
Pabrik	158 Ha
Perkantoran	1 Ha
Sekolah	3 Ha
Jalan	2 Ha
TPU (Tempat Pembuangan Sampah)	1 Ha

c.) Orbitas

Jarak ke ibu kota kecamatan terdekat	2 Km
Lama jarak tempuh ke ibu kota kecamatan	15 Menit
Jarak ke ibu kota kabupaten	50 Km
Lama jarak tempuh ke ibu kota kabupaten	120 Menit

d.) Jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin

Kepala Keluarga	2.199 KK
Laki-Laki	5.210 Jiwa
Perempuan	5. 189 Jiwa
Jumlah	10. 399 Jiwa

e.) pendidikan

SD/MI	2.079 Jiwa
SLTP/MTs	2.599 Jiwa
SLTA/MA	3.639 Jiwa
S1/Diploma	360 Jiwa
Putus Sekolah	-
Buta Huruf	-

f.) Lembaga Pendidikan

Gedung TK/PAUD	4 buah/lokasi di Dusun I,II,V,VI
SD/MI	4 buah/lokasi di Dusun III,VI,VIII
SLTP/MTs	1 buah/likasi di Dusun VIII
SLTA/MA	-
Perguruan Tinggi/Diploma	-

B.Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, responden yang diambil sebagai sampel adalah pegawai kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian sebanyak 40 orang pegawai. Berdasarkan data dari 40 responden yang menjadi pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal, melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuisioner.

Tabel 4.1

Pengukuran Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1.	SS = Sangat Setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	KS = Kurang Setuju	3
4.	TS = Tidak Setuju	2
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1

C. Karakteristik Responden

1. Penyajian Data berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	25 Orang	60 %
2.	Perempuan	15 Orang	40 %
Total		40 Orang	100 %
Sumber : Data Primer yang diolah, 2018			

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebesar 25 orang dengan presentase 60% dan perempuan 15 orang dengan presentase 40%. Ini dapat diartikan bahwa pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal lebih banyak laki-laki.

2. Penyajian Data Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Usia Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase
1.	21-30 Tahun	5 Orang	20 %
2.	31-40 Tahun	15 Orang	23 %
3.	41-50 Tahun	20 Orang	57 %
Total		40 Orang	100 %
Sumber : Data Primer yang diolah, 2018			

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah berumur antara 41-50 tahun sebanyak 20 orang atau (57%), diikuti dengan usia responden berumur antara 31-40 tahun sebanyak 15 orang atau (23%), sebanyak 5 orang atau (20%) yang berumur antara 21-30 tahun.

3. Penyajian Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1.	SMP	8 Orang	31 %
2.	SMA	15 Orang	45 %
3.	D3	10 Orang	14 %
4.	S1	7 Orang	10%
5	S2	- Orang	0 %
Total		40 Orang	100 %
Sumber : Data Primer yang diolah, 2018			

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebanyak responden yang berpendidikan S1 7 orang atau 10%, responden yang berpendidikan D3 10 orang atau 14%, responden yang berpendidikan SMA 15 orang atau 45 %, dan SMP 8 orang atau 31 %.

D. Deskriptif Variabel

Adapun hasil penelitian dilakukan dengan penyebaran kuisioner terhadap pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal. Untuk melihat persentase besarnya jawaban mayoritas dan minoritas dari responden dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
DESKRIPTIF VARIABEL

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	40	16	34	25,58	4,601
Lingkungan Kerja	40	17	37	29,78	4,353
Kinerja Pegawai	40	17	35	27,62	3,571
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Kesahihan angket

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kecaliditan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, pearson Correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai pearson Correlation < r_{tabel} item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi < 0,05.

1. Pengujian Validitas Disiplin Kerja

Tabel 4.6
Uji validitas Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,754	0,312	0,000	Valid
	X1.2	0,622	0,312	0,000	Valid
	X1.3	0,671	0,312	0,000	Valid
	X1.4	0,567	0,312	0,000	Valid
	X1.5	0,619	0,312	0,000	Valid
	X1.6	0,610	0,312	0,000	Valid
	X1.7	0,500	0,312	0,000	Valid
	X1.8	0,458	0,312	0,000	Valid
	X1.9	0,754	0,312	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $40-2=38$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,312 dan nilai signifikan $< 0,05$ hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variable disiplin kerja telah valid.

2. Pengujian Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.7
Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	0,716	0,312	0,000	Valid
	X2.2	0,681	0,312	0,000	Valid
	X2.3	0,615	0,312	0,000	Valid
	X2.4	0,697	0,312	0,000	Valid
	X2.5	0,651	0,312	0,000	Valid
	X2.6	0,458	0,312	0,000	Valid
	X2.7	0,447	0,312	0,000	Valid
	X2.8	0,543	0,312	0,000	Valid
<i>Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018</i>					

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $40-2=38$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,312 dan nilai signifikan $< 0,05$ hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variable disiplin kerja telah valid

3. Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.8
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,680	0,312	0,000	Valid
	Y2	0,594	0,312	0,000	Valid
	Y3	0,626	0,312	0,000	Valid
	Y4	0,565	0,312	0,000	Valid
	Y5	0,588	0,312	0,000	Valid
	Y6	0,630	0,312	0,000	Valid
	Y7	0,592	0,312	0,000	Valid
<i>Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018</i>					

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $40-2=38$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,312 dan nilai signifikan $< 0,05$ hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja telah valid.

b) Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsisten instrument yang digunakan. Pengukuran reabilitas dilakukan dengan mengorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pernyataan-pernyataan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisien alpha menunjukkan nilai reabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Suatu instrument penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliabel jika (Cronbach alpha $\alpha > 0,6$

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Instrumen	Keterangan
1	Disiplin	0,786	$>0,6$	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,750	$>0,6$	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,712	$>0,6$	Reliabel
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2018				

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,786, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,750, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,712. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS Release 20.0* yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik norma p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini

Tabel 4.10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

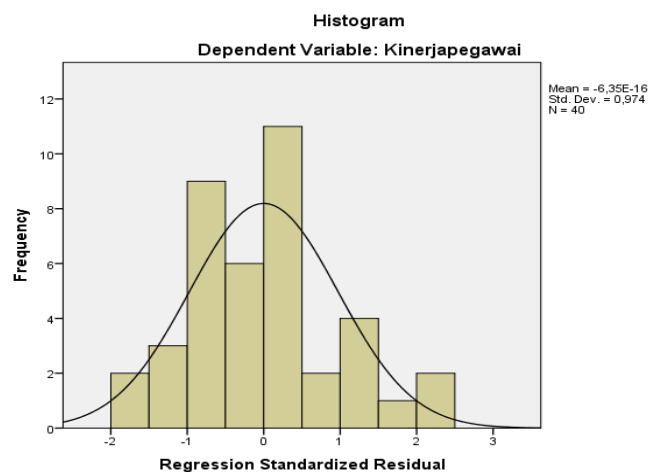
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,69938450
	Absolute	,105
Most Extreme Differences	Positive	,105
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,664
Asymp. Sig. (2-tailed)		,770

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(a) Grafik Histogram

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan *SPSS Release 20.0 For Windows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:



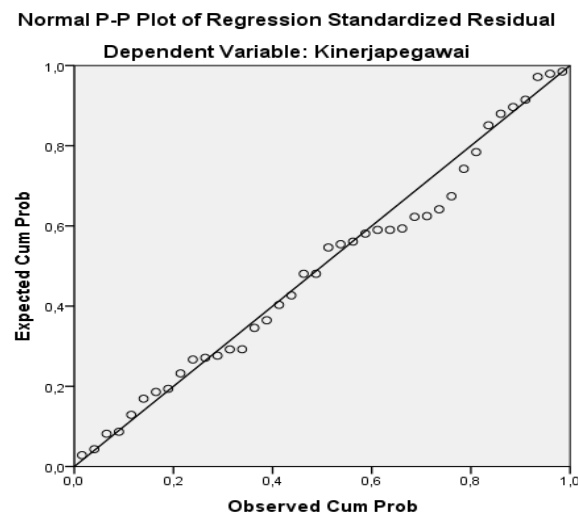
Grafik Histogram

Gambar 4.2

Berdasarkan tampilan gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

(b) Grafik P-Plot

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan *SPSS Releaser 20.0 For Window* maka diperoleh hasil sebagai berikut :



Grafik P-Plot

Gambar 4.3

Berdasarkan tampilan gambar diatas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji kenormalan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov karena skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dan data yang digunakan merupakan data ordinal. Berdasarkan pad output SPSS dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,181 lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,321	3,792		2,195	,035		
Disiplin	,173	,084	,255	2,050	,047	,997	1,003
Lingkungan kerja	,484	,102	,590	4,742	,000	,997	1,003

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

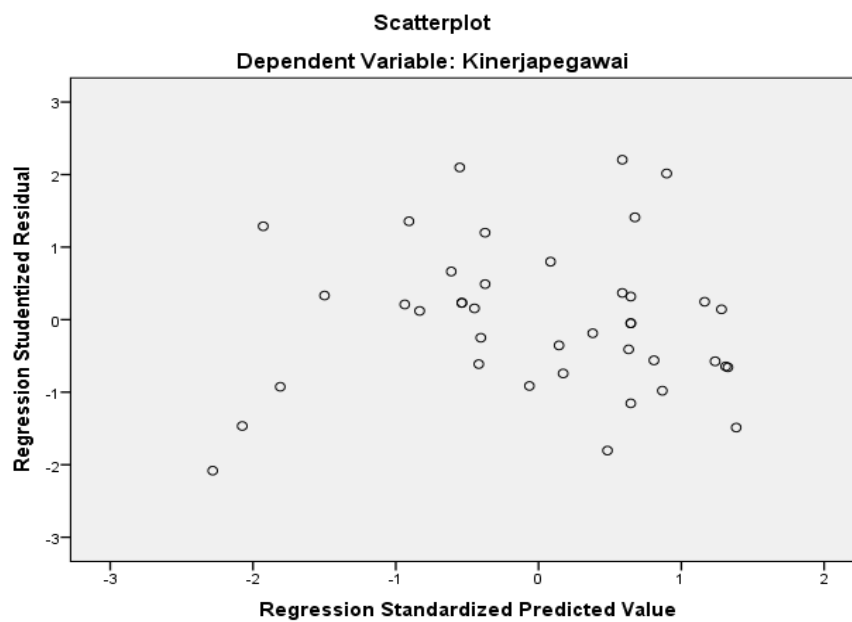
Dari tabel diatas bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

c.) Uji Heterokedastisitas

Ketidak samaan varians dalam fungsi regresi. Lawan heterokedastisita sadalah homoskedastisitas yang merupakan kesamaan variabel dalam fungsi regresi. Data yang baik adalah data yang tidak ada masalah heterokedastisitas (harushomoskedastisitas).

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat Scatter Plot. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta tidak membentuk pola. Maka data tersebut tidak ada masalah heterokedastisitas. Jika titik-titik menyebar didaerah + dan – serta membentuk pola maka dapat dikatakan data tersebut ada masalah heterokedastisitas.

Setalah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS Relase20.0 ForWindows maka diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 4.4

Dari grafik scatterplot tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini mengetahui besarnya koefisien regresi apakah variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pujimulyo. Persamaan regresi yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada koefisien masing-masing dijelaskan pada pembahasan selanjutnya.

Analisisregresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS Statistics versi 20*.Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Maka berdasarkan hasil analsi dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.12
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,321	3,792		2,195	,035
1 Disiplin	,173	,084	,255	2,050	,047
Lingkungan kerja	,484	,102	,590	4,742	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

$$KP = 8,321 + 0,173 D + 0,484 LK$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,321 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 8,321 dengan asumsi variabel bebas yaitu disiplin, lingkungan kerja tetap atau konstan.
- 2) Koefisien disiplin kerja sebesar 0,173 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel disiplin sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan kinerja pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.
- 3) Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,484 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal dengan asumsi yang bernilai tetap atau konstan.

4. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

a. Uji T

Pada uji hipotesis II ini menggunakan Uji t, digunakan untuk mengukur secara parsial tingkat pengaruh Disiplin Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

Tabel 4.13

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,321	3,792		2,195	,035
Disiplin	,173	,084	,255	2,050	,047
Lingkungan kerja	,484	,102	,590	4,742	,000

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Rumus mencari nilai ttabel

$$t_{tabel} = \alpha / 2; n - k - 1$$

Keterangan $\alpha = 0,05\%$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel

$$\text{Jadi, } t_{tabel} = 0,05/2 ; 40-4-1$$

$$0,025;40-4-1$$

$$0,025;35$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai ttabel maka ditentukan nilai t_{tabel} sebesar 2,039. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Uji pengaruh variabel Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $2,050 > 2,039$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,047 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.
- 2) Uji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dimana $0,4742 < 2,039$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.

b. Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova /Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213,195	2	106,597	13,879	,000 ^b
	Residual	284,180	37	7,681		
	Total	497,375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F = 14,833$ dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk mencari nilai F_{tabel} maka diperlukan rumus:

$$K;n$$

Keterangan: k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Responden

$$\text{Jadi, } F_{tabel} = 2 ; 40-3$$

$$= 2 ; 37$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dan ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 3,25. Karena nilai F_{hitung} 13,879 lebih besar dari F_{tabel} 2,87 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

c. Uji R^2 (Uji Determinan)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan presentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Determinan (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,429	,398	2,77138

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,655 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel bebas Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal. Artinya jika variabel

Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) ditingkatkan, maka Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal juga akan meningkat demikian pula sebaliknya.

Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R^2) adalah sebesar 0,429. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal, dipengaruhi oleh variabel bebas Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 42,9% sedangkan sisanya sebesar 57,1% dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini.

F. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 20 for windows*.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulo Kecamatan Sunggal.

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka disimpulkan bahwa disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara statistik. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau H_0 tidak diterima.

1. Pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.

Disiplin kerja berdasarkan ayat QS. Al-Kahfi: 49 menjelaskan bahwa seorang manager harus selalu mencatat hasil kerja (Prestasi kerja) karyawannya dalam usaha untuk pemberian *rewards* atau penghargaan atas prestasi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu manger yang baik harus bisa memberikan motivasi terhadap bawahannya atau karyawannya. Selain harus memberikan motivasi terhadap keryawan juga harus bisa memberikan penghargaan dan hukuman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 2,050 dengan nilai signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05 ($0,047 < 0,05$), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,255. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin yang dilakukan, maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditiya Nur Pratama dimana disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.

Al-quran mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya akan menjaga peraturan-peraturan agama secara profesional dan ia akan diberikan kehidupan yang layak. Dengan demikian dipahami bahwa dalam ajaran islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah atau dengan kata lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai kebajikan. Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugikan sekalipun ia mendapat keuntungan dunia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar 4,742 dengan nilai signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05 ($0,000 > 0,05$) dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan kata lain H_0 diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Magfira Arifin dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.

Dari ayat QS. Ibrahim: 13 menjelaskan tentang masalah lingkungan islami, langkah-langkah pecayahannya adalah peningkatan *ukhuwah* (kerja sama) antara ilmuwan dan alim-ulama agar bekerja untuk saling bahu-membahu mampu mengenban amanat Allah untuk memelihara dan melestarikan bumi dan sekitar. Pelestarian lingkungan ini tak lepas dari peran manusia, oleh karena itubaturan lingkungan kerja islami haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh manusia dalam kehidupannya. Demikian tinggi, indah dan terperinci aturan sang pencipta, sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi semua manusia saja, melainkan juga terhadap lingkungan sekitar untuk bekerja dan tolong-menolong kepada makhluk Allah yang membutuhkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.. Hal ini dibuktikan dengan statistik F-hitung sebesar 13,879 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.

Kaitan temuan penelitian dengan kajian terdahulu berdasarkan hasil data diatas, penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pada tabel 4.14 nilai $F_{hitung} = 13,879$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,25$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikasinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal secara simultan. Hal ini sesuai dengan penelitian Rico D. Pakpahan dimana disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik tingkat disiplin maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan jurnal yang dilakukan oleh Aditiya Nur Pratama yang dimana disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan jurnal yang dilakukan oleh Magfirah Arifin yang dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal. Hal ini sesuai dengan jurnal Rico D. Pakpahan yang dimana disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kontribusi disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

1. Atasan Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal diharapkan untuk meningkatkan kualitas kedisiplinan kepada pegawai dan memberikan pengawasan yang lebih baik dengan memberikan peraturan yang lebih ketat dan maksimal sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dicegah dan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Atasan Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal untuk selalu mengontrol hubungan antar sesama karyawan guna meminimalisir terjadinya keretakan hubungan di lingkungan kerja. Selain itu juga agar dilakukan evaluasi mingguan atau bulanan terkait masalah di antara sesama karyawan agar hubungan yang baik selalu terjaga.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Dan peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari, Kunto. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik edisi kesembilan*. Jakarta : Reneka Cipta, 2008.
- As'Moh. *Seri Ilmu Ssumber Daya Manusia Spikologi Industri Ed-4*. Yogyakarta : Linerti, 2004.
- Bastian, David Sitanggang. *Pengaruh Kedisiplinsn dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas Pendddikan Kab. Dairi*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Unimed 2016.
- Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Donelly. *Manjemen Edisi Sembilan jilid I alih bahasa Zuhad Ichyaudhin*. Jakarta : Erlangga, 1994.
- Diana Khairani Sofiyan. *Pengaruh lngkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA*. Jurnal Nasional. Universitas Maluku Saleh, 2016.
- Diah Nirma, Anum. *Statistik Deskriptif dan regresi linear berganda dengan SPSS*.
- Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup, 2009.
- [http://: www.Bkn.go.id/Buletin](http://www.Bkn.go.id/Buletin) Spikologi, Desember 1996. di unduh pada tanggal 27 April 2018.
- Joko, Sarwato. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Skripsi Fakultas Dakwa Universitas Negeri Medan. 2017.
- Kementerian Agama. *Al-quran terjemah*. Bandung : Diponegoro 2000.
- Kuncoro, Mudrajat. *Metode Riset untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta : Erlangga, 2003.
- Melayu SP, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2005.
- Moeheriono. *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : Grafindo Persada, 2012.
- Mohammad, Tholbah Hasan. *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lantobara Press, 2005.
- Nawawi, Ismail. *Budaya Organisasi Kepemimpinn dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*, Jakarta : Fajar Interpretama Mandiri, 2003.
- Nabila, Fuad Al-musawa. *Islam dan lingkungan hidup*. Kota santri.com di unduh pada tanggal 13 Agustus 2018.
- Nitisemito, Alex S. *Manjemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia 2015.

- Prawirosentono, Suyadi. *Manajemen Sumber Daya Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Menbangun Organisasi Kopetensif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta : BPFE, 1999.
- Qurais, M. Shihab. *Membumikan funfsi Al-quran dan peran wahyu dalam kehidupan masyarakat*. Jakarta : Mizan, 1996.
- Robin, Stephen. *Prilaku Organisasi*, Jakarta : Gramedia, 2006.
- Riza, Aprianta. *Pengaruh Pengawasan, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan*. Skripsi : Universitas Negeri Padang 2017.
- Satohadiwijiyo, B Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksara, 2005.
- Sedermayati. *Pembangunan Kepribadian Pegawai*, Bandung : Mandar Maju, 2001.
- Sofyan, siregar. *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara cetakan ke-2. 2014.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kombinasi (MisetMethods)*. Bandung : Alfabet, 2013
- Syahrizal Helmi, Situmorang. *Analisis data penelitian menggunakan program SPSS*. Medan : USU, 2009.
- Zainuddin, Buchori. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara, 2004.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka menyelesaikan studi jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, bersama ini saya memohon kesedian bapak/ibu/saudara (i) untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulyo Kecamatan Sunggal.”**

Untuk itu memohon bapak/ibu/saudara (i) mengisi angket ini dengan berdasarkan kondisi bapak/ibu/saudara (i) masing-masing saat ini apa adanya. Semua informasi yang di dapatkan ini menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan di rahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja bapak/ibu/saudara (i). Atas bantuan dan kesedian bapak/ibu/saudara (i), saya ucapkan terimakasih.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Nur Hamidah

A. Petunjuk Pengisian Instrumen Penelitian (Angket)

1. Pernyataan yang ada, mohon di baca dan di pahami dengan sebaik-baiknya serta di bandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/Ibu/Saudara.
2. Isilah jawaban Bapak/Ibu/Saudara dengan cara memberi tanda ceklis di kolom yang tersedia.
3. tidak ada jawaban benar atau salah. Bapak/Ibu/Saudara cukup menjawab sesuai yang Bapak/Ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya jawaban bapak dan ibu dijamin kerahasiaannya.
4. Keterangan Pengisian kolom pernyataan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Nomor Responden :

2. Nama :

3. Usia :

4. Jenis Kelamin :

☐ Perempuan

☐ Laki-laki

5. Status Pendidikan :

☐ SD

☐ SMP

☐ SMA

☐ D-3/ S-1

☐ Lain lain

6. Jabatan Kerja :

C. Variabel Penelitian

1. Pertanyaan untuk Variabel X1 (Kedisiplinan)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai selalu masuk dan keluar kerja sesuai dengan waktu yang di tentukan					
2.	Pegawai tidak pernah absen dalam bekerja					
3.	Pegawai selalu mengikuti aturan dan tata cara dalam melaksanakan pekerjaan					
4.	Pegawai selalu teratur dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Pegawai selalu menaati pekerjaan atas perintah pimpinan					
6.	Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah pimpinan					
7.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan segera tanpa menunda-nunda					
8.	Setiap pekerjaan pada pegawai selalu dilaksanakan dengan kesadaran yang baik					
9.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik					

2. Pernyataan untuk Variabel X2 (Lingkungan kerja)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan ditempat kerja anda memberikan kenyamanan dalam kerja					
2.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat					

	membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas					
3.	Hubungan kerja antara pegawai berjalan dengan baik					
4.	Tidak ada konflik sesama rekan kerja					
5.	Pimpinan bersedia mendengarkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan pegawainya					
6.	Pimpinan memberikan solusi untuk kendala yang saya hadapi dalam penyeleksian suatu masalah					
7.	Tersedianya peralatan yang lengkap dalam melakukan pekerjaan					
8.	Menggunakan peralatan yang mutakhir dalam melakukan pekerjaan					

3. Pernyataan Untuk Variabel Y1 (Kinerja Pegawai)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang baik.					
2.	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain.					
3.	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja					
4.	Saya mampu bertanggung jawab tinggi dengan pekerjaan					
5.	Saya mampu disiplin yang tinggi dalam bekerja					
6.	Mampu mengambil keputusan yang baik mengenai pekerjaan					
7.	Mampu menentukan prioritas dalam bekerja					

D. Demikianlah pernyataan kuisisioner ini saya lampirkan atas kerjasama dan partisipasi Bapak/Ibu/saudara semuanya saya ucapkan terimakasih.

LAMPIRAN 2

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Disiplin

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	total X1
1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	25
2	2	1	1	3	3	3	3	4	2	22
3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	31
4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	27
5	2	2	3	1	2	2	3	3	2	20
6	4	1	2	3	3	3	4	4	4	28
7	4	3	3	3	3	1	3	3	4	27
8	4	4	4	4	4	3	4	2	4	33
9	3	3	3	3	3	2	1	1	3	22
10	4	4	1	3	3	3	3	4	4	29
11	4	3	4	2	1	1	2	2	4	23
12	3	3	2	2	2	2	1	2	3	20
13	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20
14	3	2	1	2	2	2	2	2	3	19
15	3	3	2	2	3	3	3	4	3	26
16	4	4	4	2	2	3	4	4	4	31
17	2	2	2	3	3	3	3	4	2	24
18	3	4	3	3	3	4	2	3	3	28
19	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25
20	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
21	3	2	2	2	2	3	4	3	3	24
22	3	3	3	2	2	2	3	1	3	22

23	4	3	3	3	2	2	2	3	4	26
24	4	4	4	3	4	3	2	4	4	32
25	4	1	3	4	3	3	4	2	4	28
26	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33
27	3	2	2	3	3	2	1	4	3	23
28	3	2	2	3	2	3	4	2	3	24
29	3	3	4	3	3	3	2	3	3	27
30	2	1	2	2	2	3	4	4	2	22
31	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
32	2	3	2	3	2	2	2	2	2	20
33	2	2	2	3	3	2	2	2	2	20
34	2	2	1	2	3	2	1	1	2	16
35	3	2	2	3	2	2	3	2	3	22
36	3	2	3	1	3	4	4	4	3	27
37	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25
38	3	3	4	3	4	3	3	3	3	29
39	3	2	3	2	2	3	2	3	3	23
40	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34

LAMPIRAN 3

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Lingkungan Kerja

N0	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	total X2
1	4	5	3	4	4	5	4	4	33
2	3	5	5	3	4	3	2	4	29
3	5	5	4	4	4	3	3	3	31
4	4	2	5	3	4	5	3	4	30
5	5	5	4	5	4	4	4	5	36
6	3	4	4	4	5	5	3	3	31
7	4	5	3	3	5	3	4	5	32
8	3	4	4	4	4	2	3	5	29
9	4	2	4	3	5	4	4	3	29
10	5	5	3	3	3	5	4	4	32
11	3	1	3	2	3	3	4	4	23
12	3	2	2	2	1	4	4	3	21
13	2	3	2	3	2	3	3	4	22
14	3	2	3	3	2	4	4	3	24
15	4	5	4	4	3	4	4	5	33
16	2	3	3	2	4	2	4	3	23
17	5	5	5	5	4	3	5	5	37

18	4	5	4	4	5	4	4	5	35
19	4	4	5	3	4	5	4	4	33
20	5	3	5	4	4	3	4	5	33
21	4	4	4	3	5	3	4	4	31
22	5	4	3	3	3	3	3	4	28
23	3	4	4	3	3	3	2	3	25
24	5	4	4	4	5	4	3	4	33
25	3	4	3	4	3	1	4	5	27
26	3	4	5	4	5	5	3	4	33
27	4	5	4	3	5	4	4	5	34
28	4	4	2	3	4	3	3	5	28
29	3	4	5	5	5	4	4	3	33
30	4	4	4	3	4	5	4	4	32
31	4	4	4	5	5	3	4	4	33
32	4	3	3	4	3	3	4	4	28
33	5	4	3	3	5	3	3	4	30
34	4	4	4	5	4	4	4	3	32
35	5	3	4	3	4	3	4	5	31
36	4	2	4	3	4	3	3	4	27
37	5	4	5	3	4	4	4	4	33
38	4	3	4	4	5	4	4	4	32
39	4	4	4	3	4	3	3	3	28
40	1	2	3	2	3	2	2	2	17

LAMPIRAN 4

Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	total Y
1	5	5	3	3	4	4	5	29
2	5	3	5	5	5	5	4	32
3	5	5	5	4	5	4	5	33
4	2	4	5	4	4	4	3	26
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	4	3	4	4	4	5	4	28
7	5	4	4	4	4	4	5	30
8	4	3	3	4	3	4	3	24
9	2	4	5	4	4	3	4	26
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	3	3	3	3	3	5	5	25
12	2	3	2	2	3	2	3	17
13	3	2	3	3	2	3	3	19
14	2	3	2	3	3	4	4	21
15	4	4	4	4	4	5	5	30
16	4	4	5	4	4	4	4	29

17	4	5	5	4	3	4	4	29
18	4	4	5	5	5	4	4	31
19	4	5	4	4	4	4	4	29
20	4	5	4	4	4	5	5	31
21	3	5	5	5	4	4	4	30
22	4	3	4	5	3	5	4	28
23	3	5	5	1	4	4	4	26
24	3	4	4	5	5	4	4	29
25	4	5	4	4	4	5	4	30
26	4	4	4	4	5	4	4	29
27	4	4	3	5	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	3	27
29	5	4	3	3	4	4	4	27
30	3	4	4	4	4	4	4	27
31	3	4	4	4	4	4	4	27
32	4	4	4	4	4	3	3	26
33	4	4	4	4	4	2	3	25
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	3	3	4	1	5	4	5	25
36	4	4	4	5	4	3	3	27
37	4	4	5	4	1	4	4	26
38	4	4	4	3	5	4	4	28
39	4	3	3	5	4	4	4	27
40	4	1	5	3	5	4	4	26

LAMPIRAN 5

Uji Validitas

1. Output Correlation Variabel Disiplin

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	total_x1
X1.1	Pearson Correlation	1	,512**	,547**	,402*	,300	,175	,220	,135	1,000**	,547**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,010	,060	,281	,172	,406	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,512**	1	,576**	,353*	,324*	,195	-,060	,024	,512**	,576**

		Sig. (2-tailed)	,001		,000	,026	,041	,229	,714	,885	,001	,000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
		Pearson Correlation	,547**	,576**	1	,255	,302	,207	,174	,056	,547**	1,000**
	X1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,112	,058	,201	,282	,730	,000	,000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
		Pearson Correlation	,402*	,353*	,255	1	,505**	,212	,145	-,004	,402*	,255
	X1.4	Sig. (2-tailed)	,010	,026	,112		,001	,189	,371	,982	,010	,112
		N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
		Pearson Correlation	,300	,324*	,302	,505**	1	,445**	,098	,237	,300	,302
	X1.5	Sig. (2-tailed)	,060	,041	,058	,001		,004	,547	,140	,060	,058
		N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
		Pearson Correlation	,175	,195	,207	,212	,445**	1	,491**	,467**	,175	,207
	X1.6	Sig. (2-tailed)	,281	,229	,201	,189	,004		,001	,002	,281	,201
		N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
		Pearson Correlation	,220	-,060	,174	,145	,098	,491**	1	,384*	,220	,174
	X1.7	Sig. (2-tailed)	,172	,714	,282	,371	,547	,001		,015	,172	,282
		N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
		Pearson Correlation	,135	,024	,056	-,004	,237	,467**	,384*	1	,135	,056
	X1.8	Sig. (2-tailed)	,406	,885	,730	,982	,140	,002	,015		,406	,730
		N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	X1.9	Pearson Correlation	1,000**	,512**	,547**	,402*	,300	,175	,220	,135	1	,547**

X2.4	Pearson Correlation	,353*	,501**	,424**	1	,386*	,144	,299	,282	,697**
	Sig. (2-tailed)	,026	,001	,006		,014	,377	,061	,078	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,316*	,369*	,531**	,386*	1	,181	,067	,196	,651**
	Sig. (2-tailed)	,047	,019	,000	,014		,264	,679	,227	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	,270	,142	,301	,144	,181	1	,195	-,083	,458**
	Sig. (2-tailed)	,092	,382	,059	,377	,264		,228	,612	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	,358*	,081	,052	,299	,067	,195	1	,360*	,447**
	Sig. (2-tailed)	,023	,618	,751	,061	,679	,228		,023	,004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	,463**	,405**	,103	,282	,196	-,083	,360*	1	,543**
	Sig. (2-tailed)	,003	,010	,526	,078	,227	,612	,023		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
total_x2	Pearson Correlation	,716**	,681**	,615**	,697**	,651**	,458**	,447**	,543**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,004	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Output Correlation Variabel Kinerja Pegawai

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	total_y
Y1	Pearson Correlation	1	,268	,227	,356 [*]	,303	,374 [*]	,371 [*]	,680 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,095	,159	,024	,057	,017	,018	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,268	1	,344 [*]	,215	,195	,159	,307	,594 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,095		,030	,182	,228	,326	,054	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,227	,344 [*]	1	,283	,353 [*]	,246	,182	,626 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,159	,030		,077	,025	,126	,262	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,356 [*]	,215	,283	1	,146	,251	-,034	,565 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,024	,182	,077		,368	,118	,834	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	,303	,195	,353 [*]	,146	1	,204	,317 [*]	,588 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,057	,228	,025	,368		,207	,046	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	,374 [*]	,159	,246	,251	,204	1	,635 ^{**}	,630 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,017	,326	,126	,118	,207		,000	,000

Y7	N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,371*	,307	,182	-,034	,317*	,635**	1	,592**
	Sig. (2-tailed)	,018	,054	,262	,834	,046	,000		,000
total_y	N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,680**	,594**	,626**	,565**	,588**	,630**	,592**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

Uji Realibilitas

1. Reabiliti disiplin kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

,786	9
------	---

2. Reabilitasi lingkungan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	8

3. Reabilitasi kinerja pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	7

LAMPIRAN 7

Uji Hipotesis

1. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,321	3,792		2,195	,035
1	Disiplin	,173	,084	,255	2,050	,047
	Lingkungan kerja	,484	,102	,590	4,742	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	213,195	2	106,597	13,879	,000 ^b
1	Residual	284,180	37	7,681		
	Total	497,375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin

3. Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,429	,398	2,77138

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

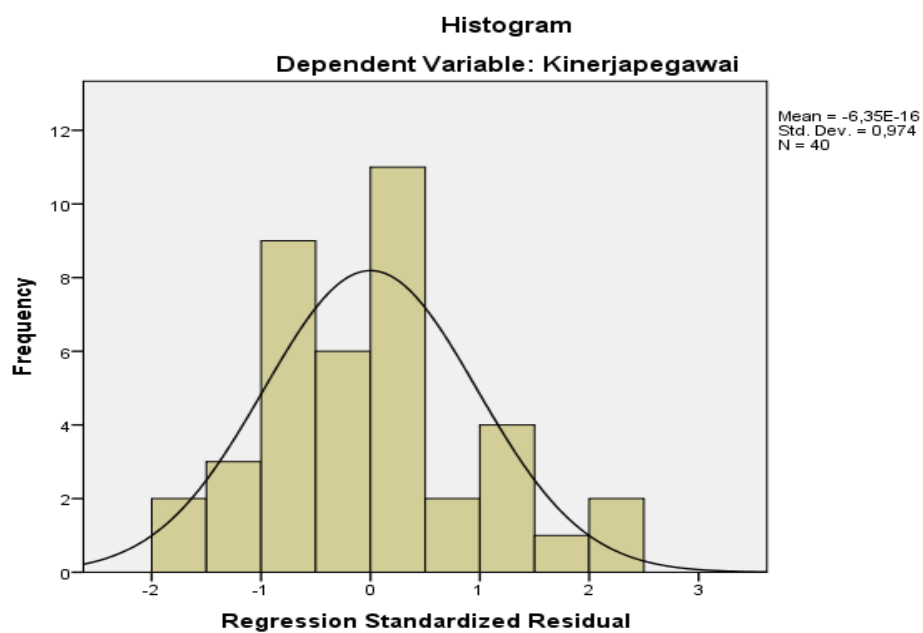
	Unstandardized Residual
N	40

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,69938450
	Absolute	,105
Most Extreme Differences	Positive	,105
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,664
Asymp. Sig. (2-tailed)		,770

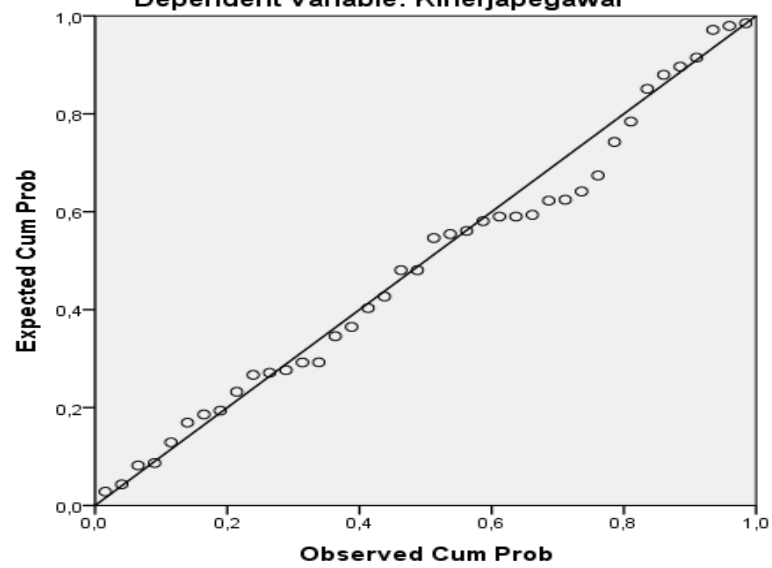
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

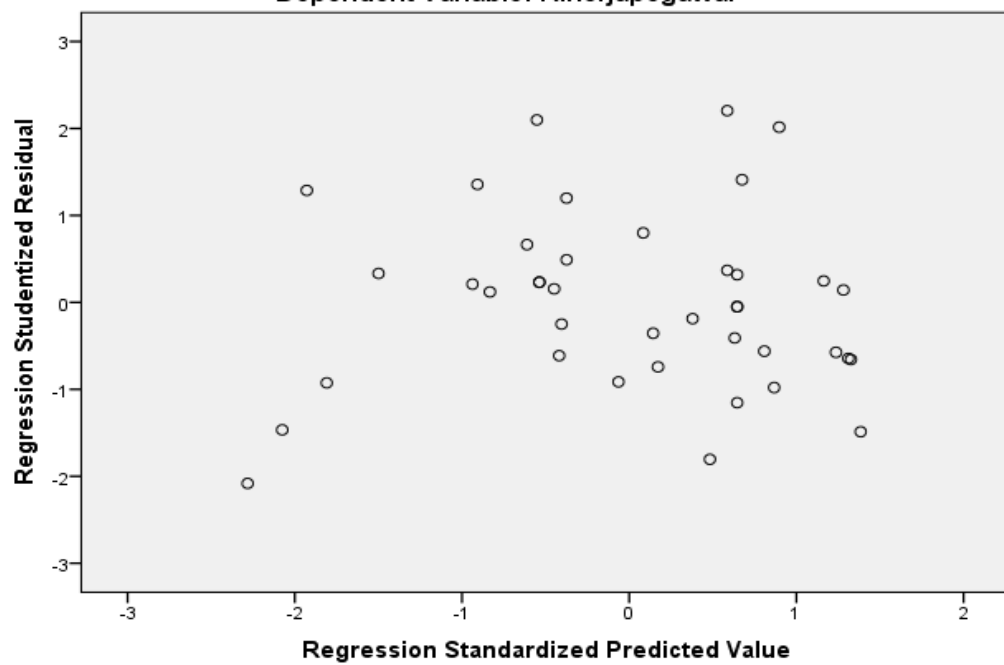
2. Grafik Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerjapegawai



Scatterplot
Dependent Variable: Kinerjapegawai



LAMPIRAN 8

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,321	3,792	2,195	,035
	Disiplin	,173	,084	,255	,047
	Lingkungankerja	,484	,102	,590	,000

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai